



UNIVERSIDAD JUAREZ AUTONOMA DE TABASCO

“ESTUDIO EN LA DUDA ACCION EN LA FE”

DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES Y
HUMANIDADES

**EL DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD EFECTIVA DE
LAS MUJERES EN EL TRABAJO DEL SERVICIO PÚBLICO
EN MÉXICO**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN MÉTODOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
Y DERECHOS HUMANOS

PRESENTA

ISABEL CRISTINA FLORES OSORIO

DIRECTORA

DRA. EGLA CORNELIO LANDERO

CO-DIRECTORA

DRA. VIVIANA CASTELLANOS SUÁREZ

TUTORA

DRA. FRANCISCA SILVA HERNÁNDEZ

VILLAHERMOSA, TABASCO, MARZO DE 2020.



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"



**DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS
SOCIALES Y HUMANIDADES**



Of. DACSYH/1143/PNPC/2020

Villahermosa, Tabasco 18 de Marzo de 2020

Asunto: Modalidad de Tesis

Lic. Isabel Cristina Flores Osorio
Egresada de la Maestría en Métodos de Solución
de Conflictos y Derechos Humanos
Presente.

En atención a su solicitud de autorización de modalidad de titulación, me permito comunicarle que con fundamento en el artículo 69 fracción II del Reglamento General de Estudios de Posgrado vigente, se aprueba que pueda titularse mediante la modalidad de tesis con el trabajo recepcional "El derecho humano a la igualdad efectiva de las mujeres en el trabajo del servicio público en México", para obtener el grado de Maestro en Métodos de Solución de Conflictos y Derechos Humanos.

Me despido de usted enviándole un afectuoso saludo.

D.A.C.S. y H.

Atentamente

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"



DR. FERNANDO RABELO HARTMANN DIRECCIÓN
Director

C.c.p. Coordinación de Posgrado
C.c.p. Archivo
DR'FRH/L'SYLC/L'JRL.



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"



**DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS
SOCIALES Y HUMANIDADES**



Dirección

Of. DACSYH/1144/PNPC/2020

Villahermosa, Tabasco 18 de Marzo de 2020

Asunto: *Autorización de impresión de tesis*

Lic. Isabel Cristina Flores Osorio
*Egresada de la Maestría en Métodos de Solución
de Conflictos y Derechos Humanos
Presente.*

Con fundamento en el artículo 71 del Reglamento General de Estudios de Posgrado vigente y en atención a la tesis titulada "El derecho humano a la igualdad efectiva de las mujeres en el trabajo del servicio público en México", para obtener el grado de Maestro en Métodos de Solución de Conflictos y Derechos Humanos, la cual ha sido revisada y aprobada por la Directora de Tesis Doctora Eglá Cornelio Landero, la codirectora Doctora Viviana Castellanos Suárez, y la Comisión Revisora, me permito comunicar a usted que se autoriza la impresión de la misma, a efectos de que esté en posibilidad de presentar el examen respectivo.

Me despido de usted enviándole un afectuoso saludo.

Atentamente

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"

DR. FERNANDO RABELO HARTMANN

Director

D.AC.S. y H.



DIRECCIÓN

*C.c.p. Coordinación de Posgrado
C.c.p. Archivo
DR'FRH/L'SYLC/L'JRL.*

CARTA DE AUTORIZACIÓN

El que suscribe, autoriza por medio del presente escrito a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco para que utilice tanto física como digitalmente la tesis de grado denominada: "El derecho humano a la igualdad efectiva de las mujeres en el trabajo del servicio público en México", de la cual soy autora y titular de los derechos de autor.

La finalidad del uso por parte de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de la tesis referida, será únicamente para difusión, educación y sin fines de lucro; autorización que se hace de manera enunciativa más no limitativa para subirla a la Red Abierta de Bibliotecas Digitales (RABID) y a cualquier otra red académica con las que la universidad tenga relación institucional.

Por lo antes mencionado, libero a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de cualquier reclamación legal que pudiera ejercer respecto al uso y manipulación de la tesis mencionada y para los fines estipulados en este documento.

Se firma la presente autorización en la ciudad de Villahermosa, Tabasco a los 18 días del mes de marzo de 2020.

Autorizo



Isabel Cristina Flores Osorio

DEDICATORIA

A todas las mujeres que Dios ha puesto en mi camino:

A mi madre Martha Osorio Marín; a mi tía Carmita Osorio Marín; a mi abuela Adelfa Marín; a mis amigas Daniela Dayana Cruz Vázquez, Carmita Vázquez, Leny Ble Acosta, Christian Montejo Zamudio, Juana Sánchez Ramos; todas ellas me han enseñado con sus acciones el significado de la sororidad, ya que me han apoyado y ayudado con cariño fraternal a levantarme las veces que he tropezado y a no desistir.

A las respetables miembros del comité tutorial de esta tesis las doctoras Eglá Cornelio Landero, Viviana Castellanos Suárez y Francisca Silva Hernández; de igual forma a la doctora Norma Lidia Gutiérrez García; quienes con su ejemplo me han impulsado a superarme cada día académicamente, su trabajo loable es una inspiración para crecer profesionalmente y una muestra de lo formidable que es el trabajo de las mujeres en México.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO PRIMERO.- CONFIGURACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD EFECTIVA DE LAS MUJERES.....	9
I. DERECHOS HUMANOS	9
1. <i>Dignidad</i>	12
2. <i>Principios fundamentales de los derechos</i>	12
II. CONSTRUCCIÓN TEÓRICA-JURÍDICA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD....	14
1. <i>Teorías que contemplan la igualdad</i>	14
2. <i>Concepto de igualdad</i>	19
A. <i>Derecho de igualdad desde la perspectiva constitucional</i>	24
B. <i>Leyes nacionales sobre igualdad</i>	28
3. <i>Consideraciones del concepto de mujer</i>	31
A. <i>Equidad</i>	34
B. <i>Paridad</i>	36
C. <i>Asimetría</i>	39
III. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO CONVENCIONAL	41
1. <i>Igualdad y no discriminación: derecho de ius cogens</i>	41
2. <i>El principio de igualdad y no discriminación en el ámbito internacional</i>	44
3. <i>Principio de igualdad en interpretación judicial internacional</i>	48
CAPÍTULO SEGUNDO.- DERECHO HUMANO: IGUALDAD EFECTIVA DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO.....	51
I. DERECHO HUMANO AL TRABAJO.....	51
1. <i>Trabajo digno y decente</i>	53
2. <i>Derecho laboral burocrático</i>	56
A. <i>El trabajador del servicio público</i>	57
B. <i>Derechos y obligaciones de los trabajadores del servicio público</i>	62
3. <i>Conexión del principio de igualdad, mérito y capacidad</i>	65
II. PERSPECTIVA DE LA IGUALDAD EFECTIVA EN EL TRABAJO	68
1. <i>Evolución del derecho a la igualdad de las mujeres en el trabajo</i>	68
2. <i>Tipos de igualdad</i>	70
3. <i>Complejidades del principio de igualdad y no discriminación en el trabajo</i> 75	
A. <i>Discriminación directa</i>	75
B. <i>Discriminación indirecta</i>	76
C. <i>Discriminación compuesta</i>	77
III. DERECHO COMPARADO EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA.....	78
1. <i>Modelo anglosajón</i>	78
A. <i>Estados Unidos Americanos</i>	78
B. <i>Inglaterra</i>	79
C. <i>Argentina</i>	80
2. <i>Modelo romanista</i>	81
A. <i>España</i>	82

B. Francia	84
C. Colombia	85
CAPÍTULO TERCERO.- FACTORES QUE INFLUYEN EN LA IGUALDAD EFECTIVA DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO DEL SERVICIO PÚBLICO EN MÉXICO	87
I. FACTORES QUE OBSTACULIZAN EL EJERCICIO DE LA IGUALDAD EFECTIVA EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SERVICIO PÚBLICO EN MÉXICO	87
1. <i>Estereotipos sociales y culturales</i>	88
2. <i>La violencia de género en el trabajo</i>	91
A. <i>Ambiente laboral sin acoso sexual o sexista</i>	93
B. <i>El chantaje y el acoso ambiental</i>	97
C. <i>El deber de protección y actuación del patrón frente a casos de violencia</i>	99
3. <i>La jornada laboral invisible</i>	101
II. EL DERECHO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.....	103
1. <i>Principios del derecho de conciliación</i>	104
2. <i>Mujeres y nuevos modelos de familia</i>	105
3. <i>El derecho de maternidad de las trabajadoras</i>	107
A. <i>La maternidad en el contexto paternalista</i>	108
B. <i>La tutela de maternidad desde la óptica de la igualdad</i>	109
III. EL DOBLE ROL PÚBLICO-PRIVADO DE LAS MUJERES	111
1. <i>Los nuevos roles de género de las mujeres</i>	111
2. <i>Brecha de género en el ámbito laboral</i>	113
3. <i>Segregación ocupacional en el servicio público</i>	114
CAPÍTULO CUARTO.- ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SERVICIO PÚBLICO EN MÉXICO	119
I. ACCIONES AFIRMATIVAS	120
1. <i>Transversalidad de género en el ámbito laboral del servicio público</i>	124
A. <i>Planes de igualdad</i>	126
B. <i>Nombramientos equilibrados</i>	131
2. <i>Formación de los servidores públicos</i>	133
3. <i>Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención a casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual en el servicio público</i> ..	135
II. ACTUACIÓN DEL PODER PÚBLICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO..	137
1. <i>Normatividad en el servicio público con enfoque de género</i>	138
2. <i>Ingreso al servicio profesional de carrera con perspectiva de género</i>	139
III. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN EL SERVICIO PÚBLICO	141
1. <i>Desarrollo económico, social y cultural de las servidoras públicas</i>	146
2. <i>Sanciones administrativas a la discriminación por motivos de género en el servicio público</i>	148
3. <i>Obligación de promover el derecho a la igualdad en el servicio público</i> ..	149
CONCLUSIONES.....	152

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México

INTRODUCCIÓN

La igualdad es un derecho humano que se encuentra reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a nivel local y en el contexto internacional se ha recogido en tratados. Su naturaleza lo hace de superior importancia y trascendencia para la vida de las personas, quienes están resguardados por ellos en su desarrollo diario con base en la dignidad.

Este estatus permite que todas y todos gocen de libertades que les permitan tomar decisiones y expresarse conforme a sus proyectos personales sin limitaciones que causen perjuicio o división social. De ahí la gran significación del derecho humano a la igualdad, ya que este asevera que todos tenemos los mismos derechos, por tanto, el resto de ellos nos pertenecen.

No obstante, el devenir de la humanidad ha mostrado desigualdad y segmentación en los individuos quienes biológicamente muestran diferencias, así como socialmente, en el último caso estas han sido creadas o generadas por factores socioculturales. Una de las divisiones de desigualdad históricamente latentes es la que ocurre entre hombres y mujeres puesto que desafortunadamente ambos grupos no acogieron sus derechos a la par. Los primeros reconocimientos solo fueron para dotar a los hombres, mientras que a las mujeres se les relegó de ellos; luego entonces tuvieron que luchar para obtenerlos años más tarde.

El papel del trabajo es crucial en la sociedad, y forma parte de los derechos humanos, que a su vez ha tenido una fuerte participación e influencia en el derecho a la igualdad. En la tesitura que los derechos humanos son interdependientes, los dos en mención van de la mano en gran medida. Así pues, lo demuestra el paso del tiempo por el que esta concesión estaba privada para las mujeres y fue una de las primeras en ver las luces de sus libertades que progresivamente fueron en aumento. De igual modo, en el ámbito local, el derecho al trabajo fue el que adjuntó en su catálogo de permisiones las que conllevan los intereses propios de las mujeres.

Por su parte, dentro del abanico de empleos que conforman dicho derecho se encuentra la labor que desempeña el servicio público, el cual está íntimamente ligado al Estado al ser el espacio de donde surge. En este orden de ideas, nace la

esfera de oportunidades para que el Estado adquiriera una postura ejemplar ante el aseguramiento de que el derecho al trabajo se da en condiciones de igualdad en mujeres y hombres desde el acceso hasta sus adentros y todo lo extensivo a él. Para ello, es necesario que esta obligación Estatal se esté llevando a cabo a cabalidad pues en su seno yacen dos derechos de vital importancia, ya que no se trata de una aspiración idealista sino de un deber.

En la actualidad han ocurrido cambios legales significativos para contrarrestar tal problemática, sobre todo en el derecho al trabajo el cual como se ha mencionado fue pionero de este movimiento. El resultado positivo obtenido fue motivo de pugnas que incluso desembocaron en asesinatos de mujeres que peleaban por adquirir sus derechos. Sin embargo, la pieza que ahora hace falta es una a todas luces indispensable; esta es la eliminación de la disparidad entre el derecho que se plasma en el andamiaje jurídico y el que se concibe en la práctica, el cual es nulo o escaso.

En ese contexto, se ha elaborado la investigación “el Derecho humano a la igualdad efectiva de las mujeres en el servicio público en México”, haciendo un análisis concatenado de los siguientes artículos: el artículo 1º, párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹ prohíbe todo tipo de discriminación, mientras que el artículo 4º Constitucional, señala la igualdad entre hombres y mujeres. Si bien este derecho está en la Constitución, con base en los informes de organismos nacionales e internacionales, las cifras revelan que las mujeres continúan en la lucha por igualdad de oportunidades laborales con los hombres, así como en el ascenso laboral, remuneración salarial, las mismas condiciones de trabajo, en la práctica no se lleva a cabo el derecho dado, por ello, es necesario el reconocimiento efectivo de los derechos de las mujeres.

Además, al vulnerarse el derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres en el servicio público, la falta de empleo con características igualitarias entre hombres y mujeres pueden constituir ilícitos, desencadenar violencia de

¹ Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

género por falta de recursos y dependencia económica hacia alguien más, de esta manera no pueden ejercer su derecho a un pleno desarrollo económico, social y cultural. De este modo, se hace la pregunta de investigación ¿Cuáles son los factores que afectan el derecho humano a la igualdad efectiva de las mujeres en el trabajo del servicio público en México?

Por su parte la hipótesis es la siguiente: “El derecho humano a la igualdad efectiva de las mujeres en el servicio público en México, se ve afectado por factores implícitos en la discriminación directa por razón de sexo, estereotipos o trato social; y por la discriminación indirecta la cual no es visible porque está prohibida por la Ley, pero ocurre como situaciones tales como diferencias de sueldos, o la limitación de ascensos de las mujeres por no poder conciliar su realidad familiar con laboral, lo cual vulnera el principio de igualdad y no discriminación, obstaculiza su ejercicio pleno en el trabajo del servicio público, lo cual repercute en su desarrollo económico, social y cultural.”

Asimismo, la pregunta de investigación se conecta con el objetivo general, el cual consiste en “conocer los factores que inciden en las condiciones de ausencia de igualdad efectiva de las mujeres en el trabajo del servicio público en México, que vulneran su derecho humano a la igualdad y no discriminación”. Y a su vez, este tiene cuatro objetivos específicos los cuales dieron pauta al capitulado de la investigación que también son cuatro.

Se destaca que esta investigación se ha llevado a cabo bajo los métodos deductivo², así como el método analítico³; el enfoque de esta investigación es de tipo cualitativa, jurídica e integrativa⁴, utilizando la técnica de tipo documental para explorar el derecho, las teorías y la contrastación del fenómeno de estudio.

² Witker Velásquez, Jorge, *Hacia una nueva investigación Jurídica*, México, Porrúa, 2019, p. 88. El método deductivo, que va de lo general a lo particular, que tiene aplicación en investigaciones empíricas o sociológicas (realidad-concepto).

³ *Idem*, El método analítico trata de descubrir y construir los objetos de conocimiento dividiendo la realidad en sus partes más elementales, se parcializa y segmenta el objeto de investigación de lo más simple a lo más complejo.

⁴ *Ibidem*, p. 120. Una visión integrativa u holística del derecho debe partir de comprender el fenómeno jurídico como un todo, es decir, relacionar norma, hecho social e intereses tutelados, presentes en el hombre y su entorno ecológico, entendiendo por ecológico una postura ante la vida que busca incluir todas las expresiones de la naturaleza.

La disertación de este trabajo da respuesta al ya mencionado cuestionamiento, mismo que se divide en dos partes, en las que ambas constan de dos capítulos cada una. La primera de ellas tiene por objetivo “identificar los derechos plasmados en las leyes nacionales e internacionales a cerca de la igualdad”; así como “conocer la importancia que tiene el ejercicio pleno del derecho humano a la igualdad efectiva de las mujeres en el servicio público en México”. La segunda parte contiene los objetivos de “analizar los principales factores que obstaculizan el ejercicio del derecho fundamental a la igualdad efectiva de las mujeres en el servicio público en México; y, además, “exponer las acciones positivas que se requiere implementar para alcanzar la transversalidad de género en materia del trabajo en el servicio público en México”.

Con base en lo anterior, el primer capítulo se encarga de desglosar la manera en que se configura el derecho a la igualdad efectiva de las mujeres, pasando por el sustento teórico jurídico que la acoge. De igual forma, lo hace sin escatimar las consideraciones que envuelven al concepto de mujer, puesto que es un ámbito que requiere de perspicacia de género. Dado que la naturaleza del estudio ha resonado en las adopciones legislativas y en las sentencias al respecto, para que conforme a las exigencias de los detalles precisos que la conforman.

El capítulo segundo es central en los cimientos de esta investigación, ya que baja al ámbito específico del derecho humano a la igualdad efectiva de las mujeres en el trabajo. En este sentido, se recogen los componentes indispensables del derecho humano al trabajo puesto que ara ser considerado como tal debe estar robustecido. Asimismo, se muestra que la igualdad está aparejada a la no discriminación, ya que esta es su antítesis y por este motivo se debe identificar cuáles son los tipos de discriminación que perjudican en mayor medida a las mujeres en el trabajo del servicio público. De igual modo, se hace uso del derecho comparado para conocer la labor en el tema que tienen los países regidos por el modelo anglosajón y el romanista, ya que sus participaciones son referentes en la búsqueda de acciones positivas.

La existencia de la actividad legal sobre el derecho a la igualdad y al trabajo digno en la primera parte; se analiza la doctrina y los hechos reales que viven las

mujeres en el trabajo del servicio público. Por este motivo, el capítulo tercero constituye la segunda parte y es en este momento en que se aborda el punto central de esta investigación. Es decir, los factores que influyen en la igualdad efectiva de las mujeres en el trabajo del servicio público. La intención con la que esto ocurre es precisamente para señalar todos los obstáculos que impiden el logro del derecho en comento a pesar, que las leyes lo respaldan.

Por su parte, el capítulo cuarto desarrolla una respuesta propositiva al contenido de fondo pernicioso y crítico que analiza los factores expuestos en el capítulo tercero. En este sentido, el último apartado se encarga de exponer las acciones positivas para la igualdad efectiva de las mujeres en el ámbito laboral del servicio público; las cuales son de esencia especializada en la materia de género, esto es con los requerimientos que su propiedad exige.

La igualdad y no discriminación en el trabajo del servicio público son derechos que necesitan hacerse efectivos en la realidad y no únicamente plasmados en el respaldo legislativo. A través de ellos se consolidan los proyectos de vida tanto de mujeres y hombres, por lo que rezagar a las mujeres de sus beneficios atenta contra su dignidad, así como contra el progreso social.

CAPÍTULO PRIMERO

CONFIGURACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD EFECTIVA DE LAS MUJERES

Las consideraciones en torno a la concepción de la igualdad tienen la finalidad de analizar la importancia de su aplicación. Es por eso que, a continuación, se presentan las nociones teóricas más representativas en el tema, para estimar desde dónde se configura la igualdad y distinguir los puntos esenciales de sus concepciones, de manera tal que se construyan las bases para cimentar un concepto integral y completo que sea de utilidad en la búsqueda de su cumplimiento.

El estudio de la igualdad comprende en primer lugar, a dos o más sujetos que buscan alcanzar dicho estado, en relación con las características que estos presentan; en segundo lugar, cómo afecta el resultado de la valoración hecha para determinar si en la realidad se lleva a la práctica o no. Es decir, de quiénes o de qué se trata, cuáles son los fundamentos para diagnosticar si se encuentran en igualdad y la influencia de lo que se obtenga de tal determinación.

En este sentido, para evitar divagaciones, se especifica que la construcción terminológica se refiere a la igualdad de las personas. Este hilo conductor admite lo que es aplicable en términos generales a toda clase de igualdad, sumado a la importancia que tienen los destinatarios de ella, lo que permite un aumento de su valía aducido al hecho de ser persona.

I. DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos tienen un origen innato, no obstante, su reconocimiento ha implicado una ardua labor alrededor del mundo para que sean identificados, conocidos y analizados en su alcance con la finalidad de apropiarlos y hacerlos realidad en el desarrollo de vida de cada persona. El papel de las autoridades respecto a estos es importante porque son quienes tienen que velar por su realización, por ello debe concebirlos en su ideología para armonizarlos con su desempeño.

El artículo 1º constitucional, se volvió punto toral de los derechos humanos en México, ya que sus modificaciones legislativas han obtenido resultados que permiten tener en la actualidad la disposición de ellos en la máxima norma mexicana, lo que facilita su carácter obligatorio. Tal como lo señala Alfredo Islas Colín, “para poder ser exigidos necesitan estar establecidos en ordenamientos jurídicos de orden nacional e internacional. Su garantía y respeto corresponden al Estado, más no son concesiones de él”.⁵ Así, los argumentos legales son los que abren el camino a su protección.

En México, la reforma constitucional de junio de 2011 introdujo la recepción de los derechos humanos, lo que originó un cambio de paradigma. En esta tesitura y con apego a su soberanía, el país acepta que atenderá estos derechos tanto en sus ordenamientos internos como en los convencionales con los que esté vinculado, pero siempre dará prioridad a aquella norma que favorezca en mayor medida a la persona.⁶

A continuación, se presenta una serie de definiciones sobre derechos humanos. La primera de ellas hace constar que, cada individuo está dotado de una serie de derechos tan solo por constituirse persona, por lo que nadie puede quitarlos y su vigencia dura toda la vida; estos se encuentran respaldados por normas jurídicas que plasman su reconocimiento y tienen fuerza vinculante para asegurar su práctica. Estos derechos funcionan como permanencia del valor humano en cuanto hace a su dignidad y generan desarrollo y bienestar.⁷

La segunda, revela que, los derechos humanos son facultades de las personas, estos giran en torno a resguardar su dignidad, en tanto que el respeto de ella es de interés inmediato en primer lugar, para los individuos y, en segundo lugar,

⁵Islas Colín, Alfredo y Sánchez Ramos, Juana, “La triada de una sociedad democrática”, en Islas Colín, Alfredo y Cornelio Landero, Eglá (coords.), *Derechos humanos por la Corte Interamericana: temas selectos*, México, Tirant lo blanch, 2018, p. 145.

⁶ Diario Oficial de la Federación, “Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, 2011, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_194_10jun11.pdf

⁷Islas Colín, Alfredo, “Derecho a la supervivencia de los pueblos indígenas: derecho humano al agua”, en González Sanmiguel, Nancy *et al.* (coord.) *Derechos humanos y su interacción en el Estado Constitucional*, México, Tirant lo blanch, 2018, p. 179.

para la sociedad en general, así como para asegurar todo aquello a lo que la colectividad le ha otorgado un valor.⁸

Asimismo, estos son apropiaciones de todas las personas y sirven para poner en marcha su dignificación, lo cual les permite tener una vida holística compuesta por atenciones económicas, sociales, políticas y culturales.⁹ Además, esta clase de derechos “son inherentes a la persona, inalienables, imprescriptibles, iguales, fuera del alcance de cualquier poder político. Son una constante histórica y de la defensa que se hace de la persona y su dignidad. Buscan el orden público, el bien común, el desarrollo y la democracia”.¹⁰

Por todo lo anterior, los derechos humanos son atributos inseparables de las personas por el simple hecho de serlo, contienen derechos civiles, políticos, sociales y culturales, pero necesitan la intervención del Estado para ser garantizados con apoyo de todo el andamiaje jurídico y las políticas creadas hacia su aplicación. Las modificaciones legislativas en México han beneficiado su concepción en aras de una mayor protección.

De estas, destaca una diferencia muy marcada entre otorgar y reconocer; estos derechos en especial están reconocidos porque son innatos a la persona, mientras que, hay otros que son prerrogativas con las que previamente no se contaba; dicha peculiaridad obliga al Estado a implementarlos bajo esta perspectiva. Asimismo, la adecuación al texto constitucional del carácter de *persona* lo que humaniza más que el de *individuos*, lo cual es una gran aportación desde la visión de los derechos humanos.

Cabe mencionar que, dentro del cúmulo de derechos, los derechos humanos responden a la propia esencia de las personas y por lo tanto, toda acción u omisión que los vulnere es injustificable e inadmisibles desde el ámbito legal y como un

⁸ Islas Colín, Alfredo, “Derecho a la dignidad”, *Perfiles de las Ciencias Sociales*, México, año I, vol. 1, no. 1, julio – diciembre de 2013, p. 127.

⁹ Carpizo, Jorge, “Los derechos humanos: naturaleza, definición y características” *Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, México, núm. 25, julio-diciembre de 2011, p. 13.

¹⁰ Cornelio Landero, Eglá, “Los mecanismos alternativos de solución de controversias como derecho humano”, *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Sociales*, Toledo, núm. 17, junio de 2014, p. 82.

atentado a los atributos de la naturaleza humana. Es por ello que, es indispensable el respeto y defensa de los estos.

1. *Dignidad*

La esencia del concepto de dignidad se forma a partir de los pronunciamientos legales y doctrinales que recogen su lazo íntimo con los derechos humanos al igual que con la naturaleza de la persona. Asimismo, esta noción conlleva a que, si se presentan vulneraciones a este, sus repercusiones son graves, puesto que atentan directamente al individuo. A su vez se correlaciona con otros derechos humanos, con la determinación de ejes centrales de temas controversiales y con la protección que ameritan los grupos vulnerables¹¹.

Luego entonces, la dignidad más que una definición, es un cúmulo de consideraciones que en concreto, rigen la vida de las personas porque se desprende de esta misma. No obstante, existen varios canales de análisis de este tema, pero pese a las innumerables ópticas de estudio acerca de la dignidad, su participación principal se da en el campo de los derechos humanos para una adecuada práctica y protección de las libertades.

2. *Principios fundamentales de los derechos*

Los principios fundamentales de los derechos humanos son un eslabón que sustenta los alcances que protegen la vida y el desarrollo de las personas. A partir de ello, se puede construir un concepto que clarifique el contenido y trascendencia de estos, lo cierto es que es precisamente de dicha fuente de donde se desentraña su naturaleza.

En México, la Constitución Política los ha reconocido y adoptado en su artículo primero y por ende en el resto de su normativa, con base en ello, a continuación se presentan los cuatro principios de los derechos humanos:

¹¹ Islas Colín, Alfredo, "Derecho a la dignidad" *Perfiles de las Ciencias Sociales*, México, año I, vol. 1, num. 1, julio-diciembre 2013, p. 222.

FIGURA 1. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE LOS DERECHOS HUMANOS



Fuente: elaborado por la autora.

De tal manera que los derechos humanos son universales en atención a que derivado de su esencia desprendida de las personas, en cualquier sitio que estas se encuentren les son acompañados, desde un plano donde el papel del Estado consiste en reconocerlos más no otorgarlos. La interdependencia e indivisibilidad responde a que cada derecho humano trae consigo otros, lo que los hace dependientes entre ellos¹². Por su parte, la progresividad se refiere a que paulatinamente se debe ir avanzando hacia perfeccionar tal fin, es decir, amerita un proceso que conlleve a su obtención total, así como a continuas mejoras¹³.

Por consiguiente, los derechos humanos son inherentes a todas las personas. Definen las relaciones entre los individuos y las estructuras de poder, especialmente el Estado. Delimitan el poder del Estado y, al mismo tiempo, exigen que el Estado adopte medidas positivas que garanticen condiciones en las que todas las personas puedan disfrutar de sus derechos humanos.¹⁴

En este sentido, todas las personas que a su vez forman parte de la sociedad, poseen derechos que en teoría pueden ejercer en el momento que deseen para el

¹² Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, *Derechos humanos. Manual para parlamentarios no. 26*, Suiza, Organización de las Naciones Unidas, Unión Parlamentaria, 2016, pp. 22-23.

¹³Vázquez, Daniel y Serrano, Sandra, *Principios y obligaciones de derechos humanos: los derechos en acción*. México, CNDH, SCJN, 2013, p. 12.

¹⁴Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, *Derechos humanos. Manual para parlamentarios no. 26*. Unión parlamentaria, 2016, p. 19.

disfrute de su pleno desarrollo. La relación de dualidad que debe existir entre individuos e instituciones debe ser respetuosa como partícipes de tal consagración de derechos, cada uno en el carácter que le corresponde de garante-receptor, para ello, es necesario establecer normas que protejan a cada persona respecto de tal aseveración con la finalidad que exista tal armonía.

II. CONSTRUCCIÓN TEÓRICA-JURÍDICA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Toda persona tiene interés en ser tratada con igualdad, es evidente que nadie está de acuerdo con aquellas situaciones en las que se ven desfavorecidos a causa de la desigualdad. La fuerza de esta afirmación está en que, en términos generales, ningún individuo procura lo peor o menor para sí, por el contrario, de manera constante se persigue el bienestar y no aquello que lo afecte, aspectos que se ven influenciados por la igualdad.

La igualdad está relacionada con otros aspectos que ayudan a alejarla de la ambigüedad y del idealismo, es decir, enriquecen su significado de forma tal que hacen más fácil su realización, así se puede identificar lo necesario y la forma en que se debe hacer. De esta manera, el concepto se integra a partir del estudio de teóricos con aportaciones que han marcado pautas importantes en el derecho y en la sociedad.

1. *Teorías que contemplan la igualdad*

El primer referente que se trae a colación sobre la noción de igualdad es Aristóteles, su análisis se basa en que “puesto que el injusto es desigual y lo injusto es lo desigual, claro está que hay algún término medio de lo desigual que es lo igual. Porque en toda acción en que hay lo más y lo menos hay también lo igual. Si, pues, lo injusto es lo desigual, lo justo será lo igual”.¹⁵ De ahí que la asociación de la igualdad con la justicia determina un punto medio entre las ventajas obtenidas por

¹⁵ Aristóteles, *Ética Nicomaquea*, 22a. ed., trad. de Antonio López Robledo, México, Porrúa, 2010, p. 82.

decisiones parciales y el perjuicio que de estas emana, contrario a ello, el puesto neutral es la igualdad calificada como justa.

El rol de la justicia en este aspecto amerita interpretar su sentido, “así, lo justo es algo proporcional, lo proporcional no es propio tan sólo del número como unidad abstracta, sino del número en general. La proporción es una igualdad de razones”.¹⁶ “Lo justo es, pues, lo proporcional; lo injusto lo que está fuera de la proporción, lo cual puede ser en más y en menos”.¹⁷ En consecuencia, la igualdad debe ser un acto justo, para ello tiene que integrar determinados aspectos que la sustenten como tal.

Siendo así, lo justo supone necesariamente cuatro términos por lo menos: las personas para las cuales se da algo justo, que son dos, y las cosas en que se da, que son también dos. Y la igualdad será la misma para las personas que en las cosas, pues como están éstas entre sí, estarán aquellas también. Si las personas no son iguales, no tendrán cosas iguales. De aquí los pleitos y las reclamaciones cuando los iguales tienen y reciben porciones no iguales, o los no iguales porciones iguales. Lo cual es manifiesto además por el principio de que debe atenderse al mérito. Todos reconocen que lo justo en las distribuciones debe ser conforme a cierto mérito; sólo que no todos entienden que el mérito sea el mismo.¹⁸

La aportación más significativa del análisis aristotélico es la aceptación de las diferencias interpersonales, las cuales al omitirse generan estados desiguales y por ende injusticia. La utopía fija sus alcances con base en que todos los individuos son iguales en la comprensión que esto es sinónimo de similitud y no la entiende como correspondencia. Esta aseveración es errónea toda vez que, tal como se expresó en los párrafos que anteceden hay diferencias innegables, ya que, si bien todos los humanos son personas dotadas de valía, cada uno posee características propias que requieren ser atendidas sin que esto les reste virtud, por el contrario, la priorización de ella demanda contemplar las divergencias.

Otro de los pilares teóricos es el de la igualdad apropiada desde que se concibe a la persona. Así pues, la naturaleza humana tiene la misma medida de valor en su cuerpo y esencia, de tal manera lo describe Thomas Hobbes:

¹⁶*Idem.*

¹⁷*Ibidem*, p. 83.

¹⁸*Ibidem*, p. 82.

La Naturaleza ha hecho a los hombres tan iguales en las facultades del cuerpo y del espíritu que, si bien un hombre es, a veces, evidentemente, más fuerte de cuerpo o más sagaz de entendimiento que otro, cuando se considera en conjunto, la diferencia entre hombre y hombre no es tan importante que un pueda reclamar, a base de ella, para sí mismo, un beneficio cualquiera al que otro no pueda aspirar como él¹⁹.

Por otro lado, la teoría de la justicia de John Rawls se rige por los principios de libertad individual e igualdad, en este orden jerárquico, es decir, el primero de ellos es más importante que el último. La igualdad está dividida en igualdad de oportunidades y la lucha contra la desigualdad. De esta resalta que es posible y positivo que exista algo de desigualdad, con la limitación que quienes se encuentren en los niveles más bajos de ella, aún en esa posición, cuenten con dignidad²⁰.

Además, los principios se determinan a través del velo de la ignorancia, el cual se relaciona con la imparcialidad, ya que si se es ajeno a las características personales y definitorias de cada individuo se puede actuar de manera imparcial, a diferencia que, si las conocen y asumen, las personas exigirán los derechos y libertades propios de sus categorías o del contexto en el que se encuentren²¹.

En contraste, Amartya Sen critica dos posturas sobre la justicia. Para él, la primera de ellas es una que se describe como perfecta; la segunda, aborda una comparación entre lo ideal y la realidad en las sociedades, ambas tienen en común que buscan identificar la forma de reducir las injusticias. Toda vez identificadas, hace pragmático su estudio con las bases teóricas para encontrar aquella injusticia posible de reparación con apego a la realidad.²²

Sen, critica que es poco factible tener un acuerdo único ya que cada uno verá desde su propia perspectiva lo que para ellos es justo. Además, aunque se identificara la concepción del ideal de justicia esta sería intrascendente siempre que

¹⁹ Hobbes, Thomas, *Leviatán*, 2a. ed., trad. de Ana Stellino, México, Gernika, 2000, p. 127.

²⁰ Rawls, John, *Teoría de la justicia*, 2a. ed., trad. de María Dolores González, México, Fondo de Cultura Económica, 1995, p. 17-530.

²¹ *Idem*.

²² Sen, Amartya, *La idea de la justicia*, trad. Hernando Valencia Villa, México, Taurus, 2010, pp. 11-448.

haya situaciones injustas en cierta medida, razones por las cuales tiene que haber un cambio en la concepción de la teoría que así lo apunta²³.

Por otro lado, las teorías que se basan en la distribución de bienes o recursos básicos como las propuestas por John Rawls y Ronald Dworkin comenten el error de omitir las diferencias, ya que estas son necesarias de considerar en términos de igualdad, porque dar los mismos recursos a quienes son diferentes es desigual. Ante esto, lo que Sen considera justo es combatir aquello que limita sus capacidades para que, en vez de ser una limitante, los impulse a favor.²⁴

En definitiva, de inicio parece que la teoría de John Rawls da prioridad a la igualdad ya que la desentraña desde dos instantes, entre las oportunidades y la lucha contra la desigualdad. Sin embargo, ocurre todo lo contrario porque la jerarquiza y pone en último sitio. De nueva cuenta, da luces al hacer referencia a la desigualdad, pero vuelve a errar al aceptarla porque no quiere erradicarla sino mantenerla con medida. Además, en lo general su teoría de la justicia es tan utópica que es poco fácil de llevar a cabo.

No obstante, Amartya Sen apuesta porque es necesario considerar las diferencias para obtener un adecuado ejercicio de la igualdad. Asimismo, él busca con los trabajos de su obra una solución para contrarrestar las desventajas ocasionadas por las diferencias por medio de las capacidades. Este planteamiento conduce a beneficios que encaminan al bienestar social.

Por lo anterior, la perspectiva de la igualdad se aborda en particular por los dos mencionados autores desde puntos opuestos. La teoría de la justicia de Sen es más factible ya que se basa en las posibilidades de implementación puesto que es derivada de la realidad; además de plantear las soluciones a las injusticias, en el que uno de los medios es la igualdad. Mientras que, el trabajo de John Rawls requiere incluso desdeñar derechos específicos de las personas para poder tener un estado igualitario y libre a lo que le llama principios de la justicia.

La teoría seleccionada profundiza en el análisis de la siguiente manera. La igualdad se construye con el conglomerado de diversos elementos que se ven

²³*Idem.*

²⁴*Idem.*

involucrados en la vida de las personas por ser provechosos e indispensables para ellas.²⁵ Por ello, algunos suelen llamarle componentes básicos, aunque son algo más que elementales porque se considera que a la vez, estos son parte de la calidad de vida y de esta se desprende todo aquello que la ratifique.

Asimismo, la visión de igualdad se corresponde con la capacidad de acceso a las libertades encaminadas al bienestar; dicho esto, se tiene que considerar las dificultades que pueden aparecer e impedir la toma de decisiones y de acciones, porque precisamente a partir de ahí es que se inicia el ejercicio a la igualdad, es decir, en qué condiciones se encuentran las personas para determinar si se puede acceder con facilidad a ella o no.

Por consiguiente, la capacidad está integrada por la libertad para el bienestar y la libertad para la capacidad de acción²⁶. La primera se refiere a dirigir sus fines con libertad hacia lo que le beneficie a sí mismo, mientras que la segunda no restringe la dirección hacia la que va ese bienestar.²⁷ En consecuencia, la libertad de decisión y de acción se vuelve imposible de lograr cuando están limitadas por la dependencia de otro u otros sujetos o circunstancias para su realización desde un contraste de acción y pensamientos con el otro²⁸.

Todas las personas necesitan ser autónomas para poder ejercer a plenitud la libertad, la cual se basa en decidir y realizar aquellas cosas encaminadas a su propio bienestar, así como para los fines que ha contemplado y valorizado. La libertad es imperante en todo ser humano, muchos textos vociferan su trascendencia, sin embargo, más allá de pregonarla se requiere conocer qué puede obstaculizarla en su realización, este análisis de su aplicación es labor de la capacidad.

Por otra parte, la igualdad debe estudiarse con más enfoques que únicamente el de capacidad. La valía del empeño y dedicación disertados en el trabajo no puede desmerecer compensación justa, por el contrario, es de importante observancia. Así, se propone otro punto destacable que funciona como fundamento

²⁵*Ibidem*, p. 327.

²⁶*Ibidem*, p. 328.

²⁷*Ibidem*, p. 319.

²⁸*Ibidem*, p. 335.

de la necesidad de la indagación de otras perspectivas además de las ventajas y desventajas a las que atiende la igualdad de capacidad²⁹. Es por ello que el esfuerzo empleado en estas actividades es otro vínculo que se adiciona para su consideración.

Además, el enfoque de la igualdad hacia la visión de las capacidades desde la óptica de Sen, tiene como punto nuclear la factibilidad que las personas ejerzan la libertad de decidir y accionar, para que, en base a ello, se determine la manera adecuada que confiera un trato igualitario, es decir, para que este sea justo debe ser equivalente a su capacidad.

De tal manera que, el esfuerzo empleado como sinónimo de aptitud se tiene que tomar en cuenta para cualquier espacio ante el que se quiera acceder; así, en conjunto con lo especificado en el párrafo anterior, se puede llegar a evaluar la manera en que se empleará la igualdad. Sin embargo, es indispensable que esta se entienda de manera flexible, sujeta a las condiciones en que se encuentre, porque cada escenario tendrá sus propias características de las cuales la libertad y el esfuerzo son guías; no obstante, los parámetros pueden ser ampliados conforme los requiera cada situación, siempre con miras a un trato justo.

2. Concepto de igualdad

Los estudios acerca de la igualdad se retoman desde la concepción que la atribuye como parte de las personas, por lo que se parte del pensamiento de Thomas Hobbes para abundar en su especificación sobre el estado de naturaleza. Posteriormente, las demás concepciones versan sobre perspectivas que señalan sus elementos característicos, sus relaciones de interacción, así como el destino y los destinatarios de ella.

El estado de naturaleza está conformado por personas desde su nivel individual y colectivo, este se compagina con la libertad y la igualdad, en este tenor,

²⁹*Ibidem*, p. 327.

ambas se complementan en la interacción entre los mismos individuos.³⁰ Ese estado natural constituye la esencia de las personas y su desenvolvimiento propio e interpersonal con apego a la igualdad de origen. En este orden de ideas, se puede decir que es un atributo de las personas, por lo tanto, su realización depende del respeto a ella.

De acuerdo con la Real Academia Española, la igualdad es la “conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad”.³¹ Esta primera óptica indica que nace de la comparación de dos o más entes que, como resultado se corresponden en lo esencial, por lo tanto, todo ejercicio de igualdad atañe a más de uno. Mientras que, para la doctrina es un beneficio que forma parte de un todo, el cual está en constante interrelación con otros.³²

Por otro lado, desde el ámbito normativo, la igualdad es el acceso que tienen todas las personas a disfrutar en cualquier espacio de los mismos derechos y oportunidades³³. Asimismo, se percibe como el respeto y trato adecuado e imparcial hacia todas las personas, aunque estas sean diferentes, la plusvalía de esta posición aporta la exigencia de cumplimiento. De la mano de ello, la diferencia funciona para aceptar que cada individuo la posee conforme a su identidad, por lo que se requiere de su observancia para asegurar la igualdad³⁴.

La Corte ha señalado que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación³⁵.

³⁰Bobbio, Norberto, *Thomas Hobbes*, 2ª. ed., trad. de Manuel Escrivá de Romaní, México, Fondo de Cultura Económica, 1992, p. 3.

³¹Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, 2014, <https://dle.rae.es/?id=Kwjexzi>

³²Bobbio, Norberto, *Igualdad y libertad*, trad. de Pedro Aragón Rincón, España, Paidós, 1993, colección Pensamiento contemporáneo, p. 55.

³³Facio, Alda, *La responsabilidad estatal frente al derecho humano a la igualdad*, México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2016, p. 22.

³⁴Ferrajoli, Luigi y Carbonell, Miguel, *Igualdad y diferencia de género*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2006, p. 15.

³⁵Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de noviembre de 2015. Serie C No. 307, párr. 173.

En definitiva, la igualdad es un bien indispensable prioritariamente en las relaciones entre pares o más, de conformidad con la naturaleza de las personas, la cual les permite a todos tener los mismos derechos y oportunidades a pesar de las diferencias evidentes que puedan existir entre ellos, mismas que son percibidas en sentido positivo para el justo ejercicio de dicho bien y no como limitante en su acceso, por lo tanto, es inaceptable cualquier trato parcial.

Por su parte, Jean Jacques Rousseau considera que, a través del pacto social se configura la igualdad de derechos, la que a pesar de las evidentes e irrenunciables desigualdades surge de la transformación por medio del acuerdo, de manera tal que este logra que las disimilitudes no obstaculicen las prerrogativas.³⁶ Este autor, pone sobre la mesa la mira hacia la desigualdad como diferencia y a la igualdad como un acuerdo social al que se tiene derecho y por ende obligación.

Derivado de esto, la igualdad no desestima las diferencias, la cuestionante es cómo afrontarla, porque el actuar ante esas diferencias puede generar distintas acciones de las que se desprenden determinadas consecuencias que pueden causar afectaciones. El fundamento de la diferencia es estudiado en los conceptos de igualdad y algunos relacionan a esta muy cerca de la justicia, lo cual es un ideal comúnmente perseguido.

Así pues, la justicia lleva consigo igualdad y al ser las personas receptoras de esta, debe atenderse con un trato igual si quienes la recibirán son iguales. Esta última situación lleva a plantearse en qué situaciones hay igualdad y en cuáles se está ante desigualdad³⁷. Se presentan dos puntos a desglosar a continuación, los cuales son igualdad y su relación con la justicia, así como la primera en razón de la diferencia.

En la tesis de la igualdad, las distribuciones deben efectuarse con orden y fundamentos, este rigor es aportado por los méritos, los cuales sirven de referente para otorgar lo justo; de otra manera surgen conflictos motivo de asignar cosas

³⁶ Rousseau Jean-Jacques, *Del Contrato Social*, Madrid, Alianza, 1996, p. 31.

³⁷ Aristóteles, *Política*, trad. de Manuela García Valdés, España, Gredos, 1988, p. 185.

desiguales a iguales y viceversa cuando esto en definitiva no es viable.³⁸ Un acto que no considera las especificidades del caso concreto, se torna en una acción injusta al no cumplir cabalmente con lo que las personas requieren en su contexto determinado. “Parece que lo justo es lo igual, y lo es realmente, mas no para todos, sino para los iguales; y que lo justo es lo desigual, y en efecto lo es, aunque no para todos, sino para los desiguales”.³⁹

De este modo, la igualdad acepta que existen diferencias como lo son las físicas, la de bienes o todas aquellas que causen cierta ventaja para algunos y lo contrario en otros. Entonces, al presentarse estas es indispensable que se atienda de manera oportuna los casos en que hay estados desiguales, para así, darle el mérito de acto justo.

La igualdad tiene que estar en conexión con el mérito, ya que sus titulares son portadores de ellos y marcan una pauta importante que le dan un mayor alcance a la manera en la que se comprende y debe ejercerse. Derivado de ese carácter, aparece un marco específico de elementos que tienen razón de ser por desprenderse principalmente de la justicia.

Asimismo, John Rawls y Martha Nussbaum, han aportado sus perspectivas respecto de la justicia ligada a la igualdad, con matices que los diferencian. John Rawls focaliza el objetivo del bienestar y para conseguirlo concibe que la justicia es igualdad de bienes, entonces habrá que hacer uso de ella para lograrlo. Por otro lado, Martha Nussbaum difiere que no hay que utilizar nada en absoluto para alcanzar algo, porque el bien que se persigue viene ya con la justicia y este es una vida digna⁴⁰.

No obstante, el enfoque sobre la justicia que tiene Norberto Bobbio, la forja a partir que esta es el todo, pero a pesar de ello, lo demás no son sólo complementos, por el contrario, son una contribución prioritaria para la realización y eficacia de

³⁸García Máñez, Eduardo, *Filosofía griega y teoría de la justicia*, México, El Colegio Nacional, 2014, p. 87.

³⁹*Ibidem*, p. 94.

⁴⁰ Urbano-Guzmán, María Carolina, “El concepto de igualdad en algunas teorías contemporáneas de la justicia” *Criterio Libre Jurídico*, Colombia, vol., 11, núm. 1, enero-julio de 2014, p. 137.

dicha armonía.⁴¹ Así este autor aporta una perspectiva que compagina a la justicia y la igualdad al mismo nivel de importancia y correspondencia entre ambas, donde la garantía de una favorece e influye en la otra.

Así pues, aunque el centro de este trabajo es el logro de la igualdad, a la vez, se recapitulan dos figuras de destacada participación derivadas de lo indicado por los autores antes mencionados. La primera de ellas es que la igualdad debe ser un acto justo, la segunda, la justicia es el ideal y al conseguirla se obtiene igualdad. Lo cierto es que de manera integral ambos conceptos se complementan, la justicia es una totalidad y la igualdad no puede separarse de ella, al ser parte de ese todo, es tan indispensable que no pierde su valor.

Es así que, existe una línea delgada entre el reconocimiento de las diferencias con miras a garantizar la igualdad, y su uso como fuente de discriminación. Por lo tanto, el trato justo hacia las personas no se desprende de un juicio de valor subjetivo, al contrario, lo hace de un fundamento que busca beneficiarlo.

Se requiere, por lo tanto, un principio cuya directiva implique el trato igual a las personas, o un trato diferenciado si existen diferencias relevantes, así como la seguridad de una participación equitativa en los recursos o bienes disponibles: el principio de igualdad. En un primer acercamiento, el principio normativo de igualdad se puede enunciar como sigue: todos los seres humanos deben ser tratados como iguales⁴².

Así pues, el principio de igualdad aporta algo más que un concepto que define sus elementos y significado, dentro de él se encuentra aquello que rige su adecuada ejecución, como lo es el trato diferenciado que ayuda a situar a las personas en el mismo punto de partida. Por lo tanto, para alcanzar la finalidad de la igualdad es necesario el análisis del entorno del que se parte para adquirirla, es decir, si las personas cuentan con la condición que les permita lograrlo de manera directa.

Por todo lo anterior, es imposible calificar un trato igualitario como justo si este dejó en desventaja a una de las partes, en el entendido que el calificativo de

⁴¹Bobbio, Norberto, *Igualdad... cit.*, p. 59.

⁴² Vázquez, Rodolfo, *Derechos Humanos. Una lectura liberal igualitaria*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017, p. 5.

la justicia determina la igualdad, de lo contrario esta no se configura. Asimismo, la igualdad a partir de las diferencias adquiere un sentido favorable si estas últimas son acogidas con las herramientas convenientes y oportunas. La forma adecuada de contrarrestar la desigualdad es la postura ante la divergencia, puesto que todo trato que la omite trae como consecuencia la discriminación.

A. Derecho de igualdad desde la perspectiva constitucional

En México, la Constitución y las leyes derivadas de ella contemplan el derecho a la igualdad y no discriminación. Aunque esto puede tener diferentes matices, tal como se ha mencionado, el aspecto del acogimiento normativo permite que exista una regulación al respecto para así dar un carácter vinculante a todas las conductas que influyeran en él, así como para configurar los alcances de este derecho de tal manera que se proteja y asegure su cabal cumplimiento.

Desde la perspectiva de los derechos humanos, la igualdad no se refiere a la semejanza de capacidades y méritos o a cualidades físicas de los seres humanos sino a un derecho humano autónomo. Éste, tal como ha quedado plasmado en casi la totalidad de instrumentos internacionales de derechos humanos, no es descriptivo de la realidad, es decir que no se presenta en términos de ser sino de un deber ser.⁴³

Esta óptica es utilizada para establecer los parámetros de regulación del derecho, en el entendido que este es un ideal social exigible que resguarda la naturaleza de las personas, por lo que el orden tiene que mantenerse para no contrariar el cúmulo de intereses y el bienestar de cada individuo, aspectos que favorecen un desarrollo digno del que todos son merecedores.

El primer acontecimiento en México hacia la igualdad de derechos de las mujeres ocurrió en 1953 con el derecho al voto⁴⁴ ya que previo a esa fecha sólo los hombres tenían tal oportunidad. Esta concesión implica más que una prerrogativa, remite al porqué las mujeres no podían hacerlo, la respuesta a esto es que no eran

⁴³Facio, Alda, *Op. cit.*, p. 24.

⁴⁴Diario Oficial de la Federación, "Decreto que reforma los artículos 34 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", 1953, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_053_17oct53_ima.pdf

consideradas ciudadanas. Tras esta apertura, se inició el progreso hacia el reconocimiento de más derechos.

El Artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁴⁵ sufrió modificaciones progresistas respecto al texto original de 1917. El 31 de diciembre de 1974 se reformó y se adicionó de manera tal que fue la primera vez que apareció su párrafo primero tal como se invoca hoy en día. Esto quiere decir, que transcurrieron cincuenta y siete años para que la máxima norma reconociera la igualdad del hombre y la mujer ante la ley.

Con posterioridad, en el marco de una reforma sobre paridad, ocurrió una adecuación con perspectiva de género que colocó en primer sitio de tal redacción a la mujer e intercambió la palabra varón por hombre⁴⁶ en el mencionado artículo 4º. El vocablo hombre ha sido utilizado para denominar al género humano en general, por lo que la intención del legislador pudo verse influenciada por esta distinción, con la finalidad de consolidar un lenguaje inclusivo que reconozca la identidad de unos y otros.

En efecto, la igualdad ante la ley establecida en dicho artículo hace apertura a que tanto hombres como mujeres son personas y no la mera representación de un género. Por lo tanto, al ser de esta manera, todas y todos son iguales y merecen ser tratados como tal por el amparo de las normas, porque cuentan con los mismos derechos. De igual forma, se sujetan a las mismas implicaciones que estas traen, ya que ante el orden jurídico no caben distinciones.

Asimismo, la Constitución Política de 1917 en su texto original, contaba con un único párrafo que conformaba el artículo 1º, en el que sustancialmente se hablaba de individuos con garantías otorgadas por la norma.⁴⁷ Su primera reforma se dio hasta el 14 de agosto de 2001; este decreto⁴⁸ adicionó el párrafo que contiene

⁴⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 4º.

⁴⁶ Diario Oficial de la Federación, "Decreto por el que se reforman los artículos 2º, 4º, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115; de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Paridad entre Géneros", 2019.

⁴⁷ Diario Oficial de la Federación, "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la de 5 de febrero de 1857", 1917, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf

⁴⁸ Diario Oficial de la Federación, "Decreto por el que se aprueba el diverso por el que se adicionan un segundo y tercer párrafos al artículo 1º, se reforma el artículo 2º, se deroga el párrafo primero del artículo 4º; y se adicionan un sexto párrafo al artículo 18, y un último párrafo a la fracción

la prohibición de la discriminación, entre otras cosas, por lo que se puede apreciar que al Estado le llevó ochenta y cuatro años lograr este progreso.

Tal adición describe una serie de aspectos en los que la discriminación puede darse, por lo que ordena su restricción; el texto esclarece aún más el sentido de esta regulación al señalar que dicho comportamiento pone en riesgo la dignidad y limita derechos⁴⁹. En este contexto, los aspectos en que opera la discriminación fungen como antónimo de la igualdad, por lo que, al evitar incurrir en alguno de estos supuestos, se despeja el camino hacia ella. Por lo tanto, normativamente la igualdad y no discriminación son derechos reconocidos constitucionalmente, los cuales consisten en lo que se tiene que hacer y lo que se debe evitar.

Por su parte, el contenido de la reforma de 2011 sustancia el quehacer de los Poderes tanto Legislativo como Judicial en decisiones e interpretaciones que incluyan en todo momento perspectiva de derechos humanos, cada uno en la labor que le amerita. Cabe destacar que, su forma de realización se basa en la difusión para que al conocerlos puedan reclamarlos propios; asimismo, en la creación de políticas para su implementación y en la ampliación de normas⁵⁰.

Toda vez reconocidos, estos distribuyen responsabilidades específicas a las autoridades, como ocurre con los mencionados órdenes de Poder para su cabal cumplimiento, cada parte del Estado tiene que trabajar en conjunto y como engranaje para llevarlos a cabo. Asimismo, el conocimiento juega un papel importante ya que, si la población los desconoce será imposible exigir lo que se ignora, luego entonces, es un deber informar de los atributos que le permiten a cada persona tener prerrogativas y con ellas obligaciones.

Si bien los derechos humanos son parte de la persona, la adopción hecha por las autoridades ayuda a que cobren mayor fuerza, para que, con argumentos jurídicos constatados en las normas, se hagan exigibles. Por lo que, al estar ausente

tercera del artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, 2001, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_151_14ago01_ima.pdf

⁴⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1º, último párrafo.

⁵⁰ Pedro Salazar Ugarte (coord.), *La reforma constitucional sobre derechos humanos. Una guía conceptual*, México, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, 2014, p. 11-12.

en ellas durante tantos años, se manifiesta un escenario donde se ha tenido que luchar por un derecho que el Estado aún no había aceptado.

Una vez identificada la igualdad en la constitución como orden legislativo en la que a partir de esta es extensivo a otras leyes y facultativo hacia el poder judicial, es importante analizar el siguiente paso. Es así como, Robert Alexy indica que hay dos líneas que cabe traer a mención para poner sobre la mesa el manejo de este derecho. Una de ellas es la factibilidad de un fundamento certero sobre el trato igualitario; la otra es una cuestionante acerca de ¿quién es competente en el ámbito jurídico para determinar estos argumentos entre el legislador y el Tribunal Constitucional?⁵¹

Asimismo, el principio de igualdad se constituye legalmente y se aplica de acuerdo a una confrontación que consiste en primer lugar, en que haya dos situaciones tendientes de comparar; en segundo lugar, verificar que se está ante una diferencia de trato; y, en tercer lugar, corroborar el porqué de esto. Por último, dicho principio se empleará a través de las medidas adecuadas siempre que las diferencias no sean razonables, de manera tal que por hacer trato permisivo de ellas se discrimine.⁵²

En concreto, el derecho a la igualdad y no discriminación se encuentra legislado en la Constitución mexicana, lo cual favorece su cumplimiento; no obstante, su puesta en marcha va más allá de eso, es decir, amerita que se profundice en su legislación y que cada una de las autoridades distingan sus facultades y el grado de competencia. De esta manera, se puede determinar con argumentos si se da o vulnera el trato igual y partir de ahí tomar las acciones necesarias, de modo tal que la participación de todos los elementos convenientes funcione como un engranaje mediante el cual el concepto se vuelva una realidad.

⁵¹ Alexy, Robert, *Op. cit.*, p. 388.

⁵² Lousada Arochena, José Fernando, *Fundamentos del derecho a la igualdad de mujeres y hombres*, México, Tirant lo Blanch, 2015, p. 58.

B. Leyes nacionales sobre igualdad

México da continuidad legislativa a la igualdad entre varón y mujer plasmada constitucionalmente en el artículo 4º, a través de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006. Anterior a ello, no existía en el país una reglamentación como tal en materia de igualdad de género, si bien algunas leyes tenían matices, ninguna enfatizaba a detalle ni daba prioridad a este rubro.

La Ley General surge en el marco del escenario internacional de los resultados del 49º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer del año 2005, en donde se llevó a cabo una evaluación de los compromisos adquiridos en la Plataforma de Acción de Beijing de 1995.⁵³ La mencionada evaluación hace énfasis en la importancia que los Estados hagan eficaces los acuerdos pactados para el logro de sus objetivos, los cuales giran en torno a los derechos de la mujer; por lo que la exposición de motivos de la Ley General hace mención de este suceso.

Asimismo, sus párrafos integran que en México se necesita subsanar deficiencias normativas y prácticas a través de un cambio de paradigma sobre la igualdad. Esto consiste en que las personas tienen condiciones diferentes y por lo tanto, un trato igualitario ante desiguales no es benéfico.⁵⁴ En este orden de ideas, la exposición de motivos toma de referente la visión de igualdad de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) la cual estima que más allá de lo plasmado en la ley, esta tiene que hacerse visible en resultados y efectos.⁵⁵

⁵³ ONU Mujeres, "Conferencias mundiales sobre la mujer", <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

⁵⁴Exposición de Motivos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=fcqDnprGrJAJh0kgCc6AL6fVxYOLEI6EJwo18rn2BhwOOjvpFvLLdLDZNgTeIFV2bmMG6SRkLymHEQiZuFX4tA==>

⁵⁵Exposición de Motivos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=fcqDnprGrJAJh0kgCc6AL6fVxYOLEI6EJwo18rn2BhwOOjvpFvLLdLDZNgTeIFV2bmMG6SRkLymHEQiZuFX4tA==>

Por otro lado, el referido texto hace especial mención sobre la pobreza y exclusión originada por motivos de sexo, lo que impide el goce de derechos.⁵⁶ A su vez se entrelaza con las Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer hechas a México en 2002, en el que se indica que la pobreza “constituye un grave obstáculo para el goce de los derechos de las mujeres que representan la mayoría de los sectores más vulnerables”.⁵⁷

Por todo lo anterior, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres fue creada con referentes de derecho internacional como el seguimiento a la Plataforma de Acción de Beijing (Beijing+10), así como de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, bajo un contexto de inquietante vulnerabilidad de género en el país.

Dicha ley tiene por objeto “regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres”,⁵⁸ y define 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”,⁵⁹ para ello faculta al gobierno federal que se obligue a “garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas”,⁶⁰ aunque también lo hace extensible a los estados y municipios.

Además, aporta la definición de igualdad de género como la “situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar”,⁶¹ mientras que considera a la igualdad sustantiva como “el

⁵⁶Exposición de Motivos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=fcqDnprGrJAJh0kgCc6AL6fVxYOLEI6EJwo18rn2BhwOOjvpFvLLdLDZNgTeIFV2bmMG6SRkLymHEQiZuFX4tA==>

⁵⁷Naciones Unidas, “México ante la CEDAW”, p. 48, https://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/MxicoAnteLaCEDAW.pdf

⁵⁸Diario Oficial de la Federación, “Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”, 2006, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

⁵⁹Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 6º.

⁶⁰Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 12, fracción V.

⁶¹Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5º, fracción IV.

acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos humanos y libertades fundamentales”.⁶²

Por otro lado, aporta su propia perspectiva de discriminación contra la mujer de la cual indica que es:

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.⁶³

En este tenor, la Ley General distingue tres tipos de igualdad, desde su concepción genérica hasta la igualdad de género y la sustantiva. En resumen, a partir de la igualdad se erradica la discriminación, en particular la ocasionada por motivos de sexo. Por una parte, a ambos sexos les permite obtener las mismas oportunidades en cada coyuntura del desarrollo de su vida mientras que, en otro punto, hace posible acceder al mismo trato y oportunidades para darle continuidad a sus derechos. En contraste, la discriminación limita y excluye a las personas de sus libertades.

La publicación de esta ley fue en 2006 y ese mismo año la CEDAW emitió Observaciones finales a México derivado de su sexto informe periódico, en estas hizo hincapié a una puntual preocupación acerca de la ya referida ley.⁶⁴ Sin embargo, hasta el momento no ha habido reforma alguna sobre la aplicación de la ley en los distintos niveles de gobierno. No obstante, esta ha sufrido nueve reformas desde su expedición, una de ellas el 14 de junio de 2018, por la que se adicionó al artículo 33 una fracción que señala que, dentro de los objetivos de la política nacional, está el “establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las

⁶²Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5º, fracción V.

⁶³Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5º, fracción III.

⁶⁴Naciones Unidas, “México ante la CEDAW”, p. 33, https://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/MxicoAnteLaCEDAW.pdf

mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.⁶⁵

Así pues, el empleo ha tomado iniciativa para maximizar los alcances de la igualdad, su incipiente participación ha abundado en las exigencias de este derecho. De tal manera que, esta ley marca un paradigma que no se encuentra precisamente en las definiciones sino en el tema del trabajo puntualizado en el párrafo anterior, esto es, al referirse a la “aplicación *efectiva* del principio de igualdad de trato y no discriminación”;⁶⁶ por lo tanto, la igualdad tiene que ser efectiva, es decir, hacerse realidad para ir más allá del amparo de las leyes y simples configuraciones.

También hay otras legislaciones mexicanas relacionadas con el presente tema que hacen sus respectivas aportaciones. Una de ellas es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, esta atiende a “los principios de igualdad y no discriminación” en su labor de eliminación de la violencia,⁶⁷ asimismo, dentro de sus principios rectores se encuentra la “igualdad jurídica entre la mujer y el hombre”.⁶⁸

En resumen, todas las connotaciones que se le den a la igualdad son significativas pero la primordial es aquella que advierte su nivel de derecho humano universal inherente a las personas y revestido de exigencia al estar previsto en la Constitución y las leyes que de ella se desprenden, así como de los instrumentos internacionales de los cuales se indagarán en las próximas páginas.

3. Consideraciones del concepto de mujer

Todo estudio que incluya a la mujer requiere considerar diversos aspectos que se relacionan con el concepto, entre los que están los gramaticales, biológicos, e incluso sociales para una adecuada interpretación conformada por la integración de todo lo necesario. Esta visión es innovadora y elaborada conforme a la posición

⁶⁵Diario Oficial de la Federación, “Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”, 2018, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ligmh/LGIMH_ref09_14jun18.pdf

⁶⁶Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 33, fracción IV.

⁶⁷ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 1º.

⁶⁸ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 4º.

actual de la mujer, en la que se está desligando de los arcaicos criterios sociales y culturales que la han encasillado.

A pesar de la diversidad de información y elementos que giran en torno a ello, a continuación, se eligen en concreto aquellos que van conforme a la postura que rige el rumbo del análisis de este trabajo, por supuesto, sin desestimar las aportaciones y los diferentes puntos por los que se lucha en los temas de género. A causa de esto, se ocupa un espacio para destacar algunos puntos clave de la perspectiva en la que se orienta la concepción en cuestión, es decir, aquellos elementos útiles para su construcción.

Las personas tienen un significado más humanista que teórico, por lo que esta labor tiene que tomarse con cautela en atención a todos los factores que las forman desde su naturaleza hasta sus derechos, mismos que van íntimamente ligados a ella. En la actualidad existen algunas posturas que de manera amplia sostienen criterios que van más allá del sexo biológico para definir a estas. En cambio, el principal referente para la identificación de las personas es a través de su sexo biológico.

Para la Real Academia Española, mujer es una “persona del sexo femenino”⁶⁹, por lo que, en primer lugar, conviene desentrañar el origen de este término. Desde el sentido biológico el “sexo hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras al nacer”.⁷⁰

Asimismo, la determinación del sexo biológico se da a través de los rasgos naturales propios del nacimiento que son validados científicamente tal como se predica a continuación:

La ciencia médica considera que existen diversos factores que contribuyen a la determinación del sexo de una persona: a. El sexo genético o cromosómico, por ejemplo XY o XX; b. El sexo gonadal

⁶⁹Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, 2014, <https://dle.rae.es/?id=Q1vMnRp>

⁷⁰Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género*, México, Soluciones Creativas Integra, 2014, p. 12.

(testículos y ovarios); c. El sexo morfológico interno (vesículas seminales y próstata o vulva, útero y trompas de Falopio); d. El sexo morfológico externo (pene y escroto o clítoris y labia); e. El sexo hormonal (andrógenos y estrógenos); f. El sexo fenotípico (pectorales y más pelo o mamas y menos pelo).⁷¹

Ahora bien, estos datos sirven para conocer que la clasificación femenino y masculino que se le da a las personas tiene un sentido de estudio estricto, así como bases sólidas y exactas para la ciencia. De tal forma que, con fundamento en un argumento científico, se establece la configuración de sexos que guía la perspectiva de este trabajo. Es así como se identifica a los individuos a partir de los rasgos característicos que vienen con el nacimiento y la naturaleza humana.

Los patrones de actuación de hombres y mujeres son atribuidos al género, mientras que el sexo biológico únicamente reconoce y clasifica a ambos sin establecer qué actitudes debe tener cada miembro de la sociedad.⁷² Otra visión asegura que, las singularidades relacionadas sobre el desenvolvimiento de hombres y mujeres no provienen del sexo biológico sino de los estándares autoimpuestos por la sociedad.⁷³

La Organización Mundial de la Salud aporta un enfoque de género el cual contempla que este “hace referencia a las relaciones entre las personas y a la distribución del poder en esas relaciones”.⁷⁴ La sociedad está en constante cambio, en ella, el andamiaje cultural hace visible que aquello aceptable en una es irreconocible en otras y viceversa. Por lo tanto, los lugares y los momentos son determinantes en la interpretación dada al género.

El ánimo de identidad hacia las personas se ha establecido dos grupos que engloban a la generalidad humana, estos son los constituidos por hombres y mujeres. Ambos se volvieron objeto de características determinadas por rasgos

⁷¹Saldivia, Laura, *Reexaminando la construcción binaria de la sexualidad, derecho y sexualidades*, Argentina, Librería, 2010, p. 15.

⁷² Universidad de Chile, “Género”, *Programa de educación sexual CESOLAA*, Chile, 2017, <http://educacionsexual.uchile.cl/index.php/hablando-de-sexo/conceptos-de-genero-sexualidad-y-roles-de-genero>

⁷³ Suárez Castellanos, Viviana, *Violencia contra la mujer a la luz de los derechos humanos: Resignificación de la vivencia*, México, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, 2017, p. 60.

⁷⁴ Organización Mundial de la Salud, “Género y salud”, <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

propios de cada uno. A pesar que la plataforma base de esta postura son los datos biológicos respecto al sexo, ha sido la propia sociedad quien ha adjudicado estos estándares y no la ciencia.

Es decir, con independencia de lo otorgado por parte del proceso de formación natural o biológica del ser humano al nacer, existe una construcción social aprendida y adquirida por las personas como miembros de la sociedad, esta cumple una función de identificación y tiene una fuerte presencia en el desenvolvimiento de los individuos. Es quizás el motivo de reconocimiento lo que motivó a las sociedades a agrupar con ciertas características a los sujetos, utilizando como base a la biología para su finalidad.

Por todo lo anterior, el sexo biológico y el género han clasificado a las personas. El primero en mención ha enseñado que ciertos rasgos físicos obedecen a un grupo de personas en específico, mientras que el segundo lo ha hecho conforme a sus características. Tan grande ha sido el impacto de esta construcción que su influencia llevó a crear así roles específicos que conducen la actuación de las personas en el lugar en que los ubicaron, llámese hombres o mujeres conforme a lo que se estima adecuado para cada uno.

Con el objetivo de mantener un hilo conductor que rijan el orden de este trabajo, se reconoce a la mujer bajo el respaldo científico de la medicina que la distingue por su asignación biológica, por el sexo en cuanto a sus rasgos genéticos, hormonales, anatómicos y fisiológicos, identificada a través de la construcción del género mujer.

A. Equidad

Las perspectivas son variadas y son tan subjetivas que están en constante cambio, por lo que pueden dentro de estos abordar situaciones fuera del orden moral, religioso y cultural, así como de aquellos aspectos que con base en una ideología se contrarían con lo comúnmente establecido. Es por ello que actuar de manera distinta a lo culturalmente aceptable para hombres y mujeres se requiere la intervención apropiada que permita puntualizar y priorizar la libertad de las personas sin distinción alguna.

No obstante, todas las personas tienen libertades, derechos y obligaciones, incluso ante cualquier clasificación hecha por la ciencia o por la sociedad misma, esto siempre prevalecerá. La mujer se desenvuelve en un marco de vida económica, social, cultural y política que amerita considerar distintos aspectos que influyen en el desarrollo pleno de estos campos y que no deben confundirse para que se aborden de forma adecuada.

Hay algunos títulos que giran en torno a los temas de género, estos suelen confundirse porque en síntesis persiguen objetivos similares, pero lo que difiere a unos de otros son precisiones que atienen a las redes de importancia de cada sector. Si las autoridades no estiman los matices que convierten a cada uno de ellos en lo que son, su significado no tendrá mayor importancia, porque no lograrán el objetivo que persiguen y por el que se les denominó de tal manera.

Por lo que hace a la equidad, esta consiste en tratar de la misma manera o de forma diferenciada a las personas, la determinación de esta elección se hace conforme al contexto de sus necesidades cuidando en todo momento la imparcialidad.⁷⁵ Una sociedad es equilibrada en poder y recursos hacia sus miembros en la medida que responde a la equidad, misma que no desampara a las particularidades de cada uno para sí establecer justicia.⁷⁶

Además, la equidad se sustenta en la perspectiva de justicia que tenga determinada la sociedad, de esta manera contribuye a los intereses de las personas que observa como diferentes. La medida en que lo hace es proporcional a su pensamiento de justicia.⁷⁷ Dicho de otra manera, la equidad es subjetiva de la concepción que se tenga sobre justicia, ya que no exige la anulación de los tratos discriminatorios ni tiene carácter jurídico por lo que su fin es social.⁷⁸

⁷⁵Facio, Alda, "¿Igualdad y/o equidad?" *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*, 2011, <http://americatlatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/fact-sheet-1-dqeh2707.pdf>

⁷⁶Esparza Ortiz, José Alfonso, "Consideraciones ético-jurídicas sobre la igualdad y equidad de género en la BUAP" en Rafael Sánchez Vázquez (coord.) *Derechos humanos, seguridad humana, igualdad y equidad de género*, México, Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2018, p. 59.

⁷⁷ONU Mujeres, "La igualdad de género", *Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*, México, 2015, <http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/onu-mujeres-igualdad-equidad.pdf>

⁷⁸Facio, Alda, "¿Igualdad y/o equidad?" *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*, 2011, <http://americatlatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/fact-sheet-1-dqeh2707.pdf>

No obstante, el Estado mexicano ha confundido a la equidad con la igualdad, pero pese a que son similares, su diferencia es tan oportuna que la CEDAW está exenta de dirigir sus derechos y prácticas hacia la primera, de modo tal que insta a dejar de implementar la equidad para dar prioridad a la igualdad.⁷⁹ La trascendencia de este predicamento es tan destacable que fue emitido como parte de las recomendaciones de dicho Comité hechas a México en 2006, lo que lo vuelve en un argumento con fuerte sustento.

En conclusión, la equidad tiene un fin moral el cual consiste en equilibrar a cada sector de la sociedad que, de inicio puede estar en situaciones de desproporcionalidad basado en las diferencias inherentes de los seres humanos o de aquellas construidas que a la vez limitan sus intereses. Pero, esta varía conforme a las acepciones de justicia que se pueda tener en cierto tiempo y espacio.

A pesar que la equidad y la igualdad parecen ser similares, no son lo mismo. Su distinción radica en que la primera es tan solo un principio que describe las similitudes y diferencias; mientras que la igualdad es un derecho, que por lo tanto está regulado, esta no emite un juicio moral, por el contrario, busca que las disyuntivas no sean objeto de dominación de un sexo sobre otro, sino que se consideren para establecer la igualdad en donde no lo hay.

Por su parte, la igualdad acepta las diferencias entre las personas, pero no justifica algún tipo de discriminación porque proclama que esta coarta derechos, por el contrario, comprende que para alcanzarlos deben considerarse las diferencias. Por lo tanto, se trata de tomar las medidas convenientes para realizar acciones que eviten que prevalezca la situación de desventaja.

B. Paridad

Los antecedentes del reconocimiento de los derechos de las mujeres han sido marcados por luchas sociales contravenidas, en ocasiones con terribles asesinatos por parte de la oposición, ya que la implementación de derechos no era aplicable

⁷⁹ Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, (CEDAW/C/MEX/CO/6), 2006, p. 4, https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw36/cc/Mexico_es.pdf

en ellas, por lo que el inicio de aquello en apariencia de gran avance normativo a favor de las personas, así como las primeras actividades revolucionarias beneficiaban en su mayoría sólo a los hombres.

Tal fue el caso de la aclamada Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en Francia que, si bien marcó un parteaguas de los derechos humanos este no incluía a las mujeres. Por ello, Olympe de Gouges se manifestó para que en tan importante avance normativo también a ellas se les tomara en cuenta, así, en 1791 escribió la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana en la que se destaca sus reclamos por el derecho al voto; pero precisamente tras ello fue asesinada por la represión.⁸⁰ Nueva Zelanda se convirtió en el primer país autónomo en decretar el derecho al voto de las mujeres en 1893,⁸¹ en México esto se obtuvo hasta 1953.⁸²

El devenir de los años ha demostrado que la vida política es una esfera en la que se ha limitado la participación de las mujeres. Pero esta merece una conducción justa en cuanto a la organización de sus cargos, la selección de ciudadanos aptos para desempeñar los diversos niveles de representación lo que debe mostrar a una sociedad equitativa compuesta por hombres y mujeres. Si bien a lo largo de la historia no ha ocurrido un trato semejante, se requiere subsanar todo aquello que es contrario a la igualdad en dignidad y capacidades entre ambos colectivos de personas.

La paridad parte de la idea que, así como la sociedad está compuesta por hombres y mujeres, tiene que haber un equilibrio en la participación política de todos, por lo que es partidaria de la capacidad de representación de las mujeres a pesar que sus posibilidades han sido dispares respecto de los varones.⁸³ La paridad es el instrumento por el que el espacio político es asignado en la misma medida

⁸⁰ Lousada Arochena, José Fernando, *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, México, Tirant lo Blanch, 2014, p. 27.

⁸¹ ONU Mujeres, "Mujeres del mundo, ¡únanse!" <http://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womenunite/es/index.html#/>

⁸² Diario Oficial de la Federación, "Decreto que reforma los artículos 34 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", 1953, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_053_17oct53_ima.pdf

⁸³ Ferreyra, Marta, *Paridad. Un nuevo paradigma para la acción política de las mujeres*. México, Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, 2015, p. 33.

hacia hombres y mujeres, sin el carácter por el que sólo se ha considerado a uno de ellos.⁸⁴

Además, la paridad está lejos de ser una estrategia para privilegiar a las mujeres, por el contrario, exige los tratos parciales para evitar los desequilibrios de poder, por lo que tiene que eludir cualquier desnivel de sobrerrepresentación.⁸⁵ Hay quienes consideran que el reconocimiento del sexo femenino obstruye el de los hombres o incluso los minoriza, la realidad es que este se prioriza por la deuda histórica de desventajas sociales pero una vez superadas lo que se avecina es el equilibrio entre ambos sin privilegios que los desvinculen de algún modo.⁸⁶

Las cuotas de género son una medida que instruye a incluir por lo menos un porcentaje mínimo de mujeres en las actividades políticas de un país, en el entendido que el devenir de los años refleja que estas han estado invisibilizadas de dicha participación⁸⁷. No obstante, este criterio se ha ido transformando para pasar de un estado minoritario que contemple un indicio que haga un tanto concurrente a las mujeres, para pasar a una totalidad igualitaria que las acoja en la misma medida que a los hombres. Es así como se desplaza el criterio de cuotas para dar paso al traslado hacia acciones que robustecen el derecho a la igualdad, esto último se concreta a través de la paridad.

En el año 2014 se llevaron a cabo importantes reformas a artículos constitucionales en materia electoral, en cuanto al rubro de género, el artículo 41 incorporaba la obligación hacia los partidos de elegir a los candidatos a legisladores conforme al principio de paridad.⁸⁸ Más adelante, la reforma constitucional de junio

⁸⁴Albaine, Laura "Obstáculos y desafíos de la paridad de género. Violencia política, sistema electoral e interculturalidad", *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 52, mayo de 2015, p. 148.

⁸⁵Naciones Unidas, "Estrategia para Todo el Sistema Sobre la Paridad de Género", 2017, p. 3, https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/assets/pdf/Estrategia_Sistema_Paridad_Genero.pdf

⁸⁶Bonifaz, Alfonso, Leticia, "El principio de paridad en las elecciones: aplicación, resultados y retos" *Suprema Corte de Justicia de la Nación*, p. 1, https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/derechos_humanos/articulosdh/documentos/2016-12/PRINCIPIO%20DE%20PARIDAD.pdf

⁸⁷Medina Espino, Adriana, *La participación política de las mujeres. De las cuotas de género a la paridad*, México, Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, 2010, p. 23.

⁸⁸Diario Oficial de la Federación, "Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia

de 2019 modificó una serie de artículos para hacer extensivo este principio, entre los que destacan los principales sobre la normativa electoral.⁸⁹ El punto medular de la reforma es el artículo 4º, el cual respalda la igualdad de mujeres y hombres, de la que se desprende la paridad.

Además, su expansión modificó el artículo 35, fracción segunda, para establecer en él el derecho al sufragio pasivo desarrollado en paridad.⁹⁰ Por su parte, el artículo 41 se abastece en la paridad de género al requerir que se haga presente en la designación de quienes estén a cargo de las secretarías del despacho tanto federales como estatales. Asimismo, hace extensiva las modificaciones anteriores que sólo contemplaban estas medidas a los candidatos del legislativo, para consolidar la paridad hacia todas las candidaturas de elección popular; incluso la inculca en la propia finalidad de los partidos políticos.⁹¹

Este cambio robustece la visión de paridad para observarla como un principio garante de la igualdad en el ámbito político electoral y no como una medida, tal como el contexto de lo plasmado por el legislador la hacía notar; al mismo tiempo, la gran aportación de esta determinación es incorporarla más allá de las candidaturas, es decir, ampliarla hacia todos los principales cargos públicos, esto refleja la intención de una colaboración integral en todos los niveles y órdenes de gobierno. A partir de ello su trascendencia se hace mayor y por lo tanto, las acciones se dirigen hacia un gobierno paritario.

C. Asimetría

Las prácticas cotidianas de la sociedad ineludiblemente son desarrolladas en entornos diversos, en los cuales pueden intervenir factores que faciliten u obstaculicen las intenciones de cada individuo; estos espacios son interceptados

política-electoral”, 2014, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5332025&fecha=10/02/2014

⁸⁹Diario Oficial de la Federación, “Decreto por el que se reforman los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115; de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Paridad entre Géneros”, 2019.

⁹⁰Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 35, fracción II.

⁹¹Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 41.

por aquellos elementos con los que se está en constante interacción como lo es la economía, la cultura, los aspectos sociales, jurídicos y políticos, entre otros.

Toda actividad humana lleva consigo los objetivos de quien la realiza o pretende hacerlo, por lo que impedirlos genera impacto en sus intereses. Cuando las disposiciones personales son limitadas por circunstancias externas a su voluntad, que tienen su sustento en creaciones socioculturales, surgen afectaciones que se propagan a lo colectivo, que causan rezago y distinciones arbitrarias que vulneran el desarrollo y la igualdad de todos.

Los géneros tienen posiciones distintas de poder en la sociedad, lo otorgado a uno y otro grupo es distante entre ellos desde lo individual hasta lo colectivo, el referente de estas divisiones se llama asimetría.⁹² La asimetría de poder es el resultado de las desigualdades entre hombres y mujeres, las cuales han afectado en mayor medida a estas, impidiendo su desarrollo pleno, situación por la que se genera discriminación.⁹³

La asimetría gira en torno al mando del poder y la forma en que este es utilizado por algún género en específico. A través de estas decisiones tomadas con apego a las construcciones culturales se abre paso la desigualdad, sin embargo, al ser originas por apreciaciones subjetivas son susceptibles de cambio y transformación.⁹⁴ La asimetría se hace presente en la sociedad por medio de la desigualdad entre hombres y mujeres que encuentra su narrativa en atribuirle mayor mérito a las aptitudes de ellos que a las de ellas en todos los espacios y sin justificación alguna.⁹⁵

Asimismo, la asimetría es la disonancia de poder entre mujeres y hombres en la sociedad, que se sustenta por las percepciones que consideran mejor en capacidades a unos que a otros, debido a las influencias socioculturales que han

⁹² Maider, Larragaña, José F., et al. "Efectos de la Asimetría de Género en la Representación Social del Desempleo Femenino" *Psyche*, vol. 21, núm. 1, 2012, p. 84.

⁹³ Herrera, Enriquez, María del Carmen, *Análisis psicosocial de la violencia de género: sexismo, poder, y amenaza como factores explicativos*, España, Universidad de Granada, 2009, p. 126.

⁹⁴ Instituto Nacional de Antropología e Historia, "Manual básico de equidad de género", p. 4, https://www.inah.gob.mx/images/otros/20161118_manualbasico.pdf

⁹⁵ Instituto Nacional de las Mujeres, "ABC de género en la administración pública", Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo p. 10 http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf

marcado un territorio. El perjuicio que trae consigo es la discriminación, que en su mayoría se hace hacia las mujeres porque precisamente estos actos son concebidos por tener como referente de lo humano al hombre.

Por lo anterior, es importante que las personas construyan una sociedad que respete la armonización de capacidades en ambos géneros, porque el monopolio del poder somete y oprime, así como la exclusión reprime derechos. Los cambios son viables a través de una mirada diferente que conjugue a todos, sin desecharlos ni privilegiarlos, en este tenor, la igualdad es la respuesta hacia una transformación social simétrica.

III. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO CONVENCIONAL

La igualdad y no discriminación establece que ninguna razón es congruente para dar tratos imparciales, a pesar de ello, este principio se enfrenta a posturas sociales que pueden perjudicar el ejercicio de los derechos. Tal es el caso de los comportamientos que se derivan de los estereotipos, ya que estos han influido en la creación de conductas del deber ser que adoptadas por hombres y mujeres lo único que consiguen son dividirlos. Ante esto, los ordenamientos deben estar alineados a salvaguardar a las personas de tratos arbitrarios en todo lo posible.

Los tratados internacionales son acuerdos entre Estados, contienen derechos y el compromiso de hacerlos cumplir por parte de quienes los suscriben, respetan en todo momento la soberanía de los países sin contravenirlos por lo que se basan en incrementar el andamiaje jurídico en beneficio de las personas. Asimismo, incentivan el carácter universal de los derechos humanos ya que cada sistema representa igualdad, es decir, más allá de las regulaciones internas todos los individuos son titulares de estas prerrogativas. Esto se encuentra reconocido en la Ley Fundamental mexicana en sus artículos 1º y 133, lo cual implica que los tratados forman parte del derecho interno.

1. *Igualdad y no discriminación: derecho de ius cogens*

El principio de igualdad y no discriminación es de orden convencional, pero además de ser parte del derecho internacional, se hace presente en el ordenamiento jurídico mexicano. En esta tesitura, dicha regulación permite una protección más amplia de lo ahí reconocido, de manera que genera vehementes beneficios. Este ha adoptado un nivel tan grande que incluso ha sido elevado a la categoría de *ius cogens*.

En primer lugar, hay una pauta que resuena con gran aportación en su significado para la esfera de protección internacional y es la que indica que “los tratados cuyo objeto sea ilícito, moralmente imposible o contradiga a las buenas costumbres, son nulos”.⁹⁶ Esta definición de Alfred Verdross abre camino hacia la identidad doctrinal del *ius cogens*.

En segundo lugar, el *ius cogens* se define convencionalmente a partir del artículo 53 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, como norma imperativa de derecho internacional general. En dicho artículo se decreta que este es concebido como una norma que toda vez aceptada internacionalmente, ningún acuerdo la podrá contradecir, no obstante, la única forma de modificarla es por medio de una que surja más adelante y sea de la misma naturaleza.

A pesar del carácter irrevocable de este tipo de normas, se da oportunidad para salir del conglomerado que la configure, siempre que surja una posterior. Por lo tanto, se entiende que la siguiente será más abundante y protectora que la anterior, ya que la configuración de la ulterior atenderá las necesidades oportunas de su tiempo y espacio.

La Organización de las Naciones Unidas en el marco de uno de sus informes le ha dado un sentido valorativo en su descripción, mismo que se presenta a continuación:

1. Se entiende por normas imperativas de derecho internacional (*ius cogens*) las normas de derecho internacional general aceptadas y reconocidas por la comunidad internacional de Estados en su conjunto, que no admiten modificación, suspensión o abrogación. 2. Las normas de *ius cogens* amparan los valores fundamentales de la

⁹⁶Argés, Jorge R., “El acceso a la justicia concebido como derecho humano imperativo (*ius cogens*)”, *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, España, año 2, núm. 8, marzo-junio 2018, p. 82.

comunidad internacional, son jerárquicamente superiores a otras normas de derecho internacional, y son de aplicación universal.⁹⁷

De tal manera, que “las consecuencias de considerar a un principio o a una norma como perteneciente al *ius cogens* son principalmente dos: su superioridad jerárquica sobre las demás normas y la generación de obligaciones *erga omnes*”⁹⁸. Por ello, el valor de un derecho de esta categoría incrementa la necesidad de su exigibilidad, este no es reconocido de tal manera para desvirtuar a los demás, por el contrario, la interdependencia de los derechos requiere la consolidación de este para la realización de los otros.

Desde luego, la determinación de una norma más importante que otras requiere de un análisis del legislador internacional que atiende a que sin el logro de determinados derechos será imposible acceder a los demás. Por lo tanto, su prioridad se concreta en responder a las necesidades de primera mano, por lo que se tiene que asegurar su cabal acatamiento ya que las faltas devendrán en perjuicio de todo lo concurrente para el desarrollo de una vida plena con las libertades que esta trae aparejadas.

Una de las formas de aplicación del *ius cogens* se entrelaza en la igualdad y la prohibición de la discriminación, así como en el ámbito laboral. En este último resalta que se “establecen Derechos humanos en materia laboral; se sustentan en la dignidad de las personas; y satisfacen las necesidades básicas en el mundo del trabajo”⁹⁹. Por cuanto hace al tema de la igualdad, la Corte Interamericana ha establecido en su jurisprudencia a través de la Opinión Consultiva OC-18/03, lo siguiente:

...este Tribunal considera que el principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, pertenece al *juscogens*, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico. Hoy día no se admite ningún acto

⁹⁷ Naciones Unidas, “Informe de la Comisión de Derecho Internacional, 68° periodo de sesiones” *Asamblea General Documentos Oficiales Septuagésimo primer período de sesiones Suplemento* núm. 10, 2016, <http://www.refworld.org/es/pdfid/5915f8494.pdf>

⁹⁸ Argés, Jorge R., *Op. cit.*, p. 84.

⁹⁹ Islas Colín, Alfredo, “Normas imperativas de derecho laboral de los derechos humanos” *Perfiles de las Ciencias Sociales*, México, año 3, núm. 5, julio-diciembre 2015, p. 29.

jurídico que entre en conflicto con dicho principio fundamental, no se admiten tratos discriminatorios en perjuicio de ninguna persona, por motivos de género, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición¹⁰⁰.

La condición que ha elevado a *ius cogens* el principio de igualdad y no discriminación, encuentra sentido y sustancia en que de este parte la mayoría de los derechos. Es decir, cuando se quiere acceder al goce y disfrute de cualquier otro, es forzoso que ningún acto los obstaculice, sin vulneraciones o restricciones, tal como lo hace la discriminación, por el contrario, la igualdad garantiza su ejercicio a plenitud por el que cualquier persona llámese mujer u hombre, puede disfrutar de ello en la inteligencia que todos son titulares sin distinción alguna.

2. El principio de igualdad y no discriminación en el ámbito internacional

En 1948, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre marcó precedentes a la Declaración Universal sobre Derechos Humanos, al instaurar la igualdad de personas ante la ley.¹⁰¹ A pesar de no tener fuerza vinculante, estas declaraciones sirvieron para anticipar los documentos que sí la tendrían por lo que desde entonces sentaron sus cimientos.

Posteriormente, la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1978, la cual es una de las bases del sistema interamericano, asimismo estableció la igualdad en el artículo 24.¹⁰² La redacción contiene en su primera oración la igualdad ante la ley y en la segunda la protección de la ley como resultado de que todos sean iguales. Por lo tanto, da lugar a interpretar que la igualdad trae consigo protección.

Por su parte, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Violencia Contra la Mujer es un instrumento internacional especializado y en su

¹⁰⁰Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003.

¹⁰¹Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, artículo II.

¹⁰²Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 24.

artículo 15.1 también aborda la igualdad ante la ley, con el sentido de darle el mismo reconocimiento a la mujer en el plano que ocupa el hombre. Este contexto se apunta a un sitio igualitario en donde el cambio de posición va hacia la mujer, en razón del hombre en el entendido que la desigualdad los ha colocado de manera dispar.

Todos los derechos contenidos en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales son aplicables a hombres y mujeres en la misma medida¹⁰³. Este texto consagra la igualdad en el derecho al trabajo pues lo hace extensivo para toda persona¹⁰⁴, en este orden de ideas, no hay diferencias de género. Además, el artículo 7^o¹⁰⁵ hace un desglose específico de todos los ámbitos laborales en los que esta encuentra lugar, como lo es el salario, las condiciones de trabajo y oportunidades de promoción.¹⁰⁶

Además, dichos derechos de igualdad en el trabajo también se encuentran comprendidos en el artículo 11.1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.¹⁰⁷ En este tenor, se reconoce que el trabajo es un derecho inalienable, del que se deben presentar las mismas oportunidades de acceso, promoción, crecimiento, mismo trato en el desempeño de este, así como de seguridad social, entre otros.

Por otro lado, Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 1.1¹⁰⁸, cualquier tipo de discriminación, entre los que se encuentran aquellos por motivos de sexo. En un primer momento, hace mención de los derechos y en un segundo momento se focaliza en la seguridad de su cumplimiento por lo que, derivado de ello, surge la atención hacia la discriminación. Es decir, una de las garantías que asegura la realización de los derechos es la erradicación de la discriminación.

¹⁰³ Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 3.

¹⁰⁴ Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 6.1^o.

¹⁰⁵ Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 7^o.

¹⁰⁶ El derecho al trabajo que aquí se predica manifiesta que la igualdad en el empleo no desestima las capacidades, por lo que esta verdad se entrelaza con la igualdad de méritos de la hablaba Aristóteles y a la que se le ha dado continuidad en el desarrollo de estas líneas.

¹⁰⁷ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Artículo 11.1.

¹⁰⁸ Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 1.1^o.

El artículo 1º de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Violencia Contra la Mujer¹⁰⁹ define a la discriminación contra la mujer de tal manera que deja claro cuáles son sus consecuencias tras el listado de características en las que se desenvuelve, mismas que devienen en perjuicio del cumplimiento de los derechos en todas las esferas sociales.

En lo que respecta al trabajo también tienen lugar los actos que pueden alterar el orden de los derechos, por ello, el artículo 1º inciso a, del Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹¹⁰ define a la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo entre otros que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

Por otro lado, el artículo 5º¹¹¹ de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, indica que todos los Estados parte (entre los que está México) tienen la responsabilidad de atender y paralizar la discriminación. Asimismo, permite observar la prioridad que le da a la eliminación de prejuicios y prácticas que estigmatizan de inferior a algún sexo, por lo que, es probable que el fin de frenarlos conduzca a eliminar las armas sociales que llegan a producir discriminación.

A su vez, la definición de discriminación se ha construido por pronunciamiento internacional de forma tal que conglomerada en ella lo siguiente:

toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los

¹⁰⁹ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Artículo 1º.

¹¹⁰ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, núm. 111 de la Organización Internacional del Trabajo, artículo 1º, a).

¹¹¹ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, artículo 5º.

derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas¹¹².

De esta manera se puede observar que en términos de discriminación se toma en cuenta tanto la intención de realizarla como el resultado que la produce, puesto que en primera instancia es probable que no se pretenda actuar de este modo, pero pese a ello se caiga en la comisión de tales actos u omisiones, lo que ocasiona su configuración y por ende la misma importancia sobre su debida atención.

Por último, el artículo 6º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer¹¹³ aporta un panorama del que se retoman diversos puntos en pro de los estándares buscados por la Convención, esto en cuanto a que el derecho de la mujer a no ser discriminada es parte del derecho a vivir sin violencia. Esta última se presenta no sólo en los atentados hacia el cuerpo de su víctima, sino que la discriminación también causa agravios a pesar que sus actuaciones pueden ser menos evidentes que los daños físicos y psicológicos. Quien comete discriminación por motivos de género vulnera el derecho a la igualdad y actúa en detrimento de las personas.

Los instrumentos de derecho a nivel internacional especifican determinadas materias con enfoque a grupos vulnerables, uno de ellos son las mujeres, a las que la historia no las ha favorecido, por lo que la lucha por hacer efectiva la universalidad de los derechos humanos busca situarla en el plano que pertenece, uno donde pueden gozar de las mismas libertades que los hombres pues su capacidad y dignidad humana son las mismas. Para ello, los tratados responden a concretizar la actuación de todos los elementos que han obstaculizado dicha práctica.

¹¹²Caso Atala Riffo y niñas Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas, párr. 81, y *Caso Duque Vs. Colombia*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, párr. 90. Asimismo, Naciones Unidas, Comité de Derechos Humanos, Observación General No. 18, No discriminación, párr. 6.

¹¹³Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Artículo 6º.

3. Principio de igualdad en interpretación judicial internacional

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha emitido sentencias relevantes acerca del principio de igualdad y no discriminación que dan marcha a que se obtengan parámetros de actuación y de resolución ante situaciones similares que ameriten su implementación. Por lo consiguiente, se evocan las principales sentencias que han favorecido el ejercicio de este derecho y que han aclarado la forma en que debe desarrollarse de manera adecuada.

“La Corte ha determinado que una diferencia de trato es discriminatoria cuando la misma no tiene una justificación objetiva y razonable, es decir, cuando no persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido”.¹¹⁴

En efecto, todo juicio de valor sobre personas o grupos indica el empleo de prejuicios y estereotipos que llevan a elaborar conjeturas subjetivas alejadas de la razón, lo que a su vez es causa de una afectación a quienes son sometidos a esta labor. Esta clase de actitudes suelen ser utilizadas como argumento de acciones que se vuelven perjudiciales, es entonces que tales apreciaciones generan discriminación; ya configurada, atenta directamente contra la dignidad del ser humano.

No obstante, la objetividad de este tema infiere que tal como ya se ha mencionado con anterioridad a lo largo de este trabajo, las diferencias innegables entre personas no son sinónimo de discriminación, siempre que estas sean respetadas y tomadas como referente para crear cambios positivos hacia la igualdad y no como pretextos que pongan en discrepancia la validez de los intereses de los individuos y vulneren sus derechos.

La noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con

¹¹⁴Corte IDH. Caso Norín Catrimán y otros (Dirigentes, miembros y activista del Pueblo Indígena Mapuche) Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de mayo de 2014. Serie C No. 279.

hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad.¹¹⁵

En el tenor del respeto hacia la indivisibilidad de la dignidad sobre la persona, es decir, en la imposibilidad de desprenderse la una de la otra, cualquier circunstancia que quiera enfrentarla pierde sustento contra la trascendente importancia de este atributo. Así pues, toda elección favoritista o menospreciable infringe una cualidad *de facto*, por lo que además de restringir derechos comete un atentado directo contra la esencia de las personas.

Las repercusiones e interpretación de la discriminación son vistas desde dos puntos destacables de esta sentencia. Por un lado, está la afectación del menoscabo y trato deplorable inaceptable en términos de derecho y moral. Por otro lado, se observa que la igualdad es intolerante a cualquier trato de predilección, sino que se dirige hacia un equilibrio el que todos cuentan con prerrogativas y restricciones sin distinción alguna.

Al respecto, la Corte considera que el derecho a la igualdad y no discriminación abarca dos concepciones: una concepción negativa relacionada con la prohibición de diferencias de trato arbitrarias, y una concepción positiva relacionada con la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados.¹¹⁶

Como se ha analizado, la no discriminación es un derecho humano, que, si bien a diferencia de otros se presenta en sentido prohibitivo, la igualdad es el lado objetivo del fin que se persigue. Se puede decir, que ambos derechos son equiparables a lo denominado como causa y efecto, ya que son inseparables debido a que es imposible ejecutarse uno sin el otro. Es decir, cada vez que no se discrimine, la igualdad será su resultado y viceversa, toda circunstancia que se desarrolle en igualdad es porque en ella hay ausencia de discriminación.

¹¹⁵Corte IDH. Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la naturalización. Opinión Consultiva OC---4/84 de 19 de enero de 1984. Serie A No. 4.

¹¹⁶Corte IDH. Caso Furlan y familiares Vs. Argentina. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2012. Serie C No. 246.

Por su parte, el contenido referenciado de la CIDH revela que la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley son diferentes connotaciones, por lo que tienen diferentes contenidos y repercusiones, pero se entrelazan en que ambas nacen para velar por el acceso a la justicia y su proceder amplio y de alcance para todos. De esto se ahondará en mayor medida en el siguiente capítulo.

Todo el entramado anterior refleja como recapitulación del primer apartado de este trabajo, que la ley debe brindar protección igualitaria a todas las personas derivado de la igualdad que nos une, en donde no hay distinciones de personas por motivos de género porque previo a estas categorías construidas prevalece la calidad de seres humanos dignos. Cualquier trato diferente es aceptado siempre que se utilice en pro de la obtención de derechos sin desmerecer las libertades de todos y con argumentos irrefutables que demuestren que se necesita tal actuación.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México

CAPÍTULO SEGUNDO

DERECHO HUMANO: IGUALDAD EFECTIVA DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO

A continuación, se desarrolla la convergencia de la igualdad con otro derecho, este es el del trabajo. En el universo de garantías que resguarda el derecho a la igualdad y conforme a su interdependencia con otros, se encuentran los del ámbito laboral. En particular, este es uno de los pilares que sustenta el movimiento en pro de la igualdad entre mujeres y hombres, ya que las primeras exigencias en la materia se condujeron hacia este y de él ha brotado grandes aportaciones legislativas igualitarias.

Asimismo, dentro de los espacios de trabajo se encuentra el sector público, el cual es constituido por una noble labor que responde a las prioritarias necesidades sociales que el Estado se encarga de cubrir. Los matices que diferencian a este de otro tipo de trabajo más allá de separarlos, resaltan las virtudes que debe tener precisamente por la naturaleza en comento. De esta manera es preciso que el desempeño de servicio público resguarde el derecho a la igualdad en todas sus acciones laborales, puesto que es incongruente que el Estado como titular sea ajeno a esta vigilancia cuando en todo caso debe ser pionero.

Por todo lo anterior, en las líneas posteriores se analiza la conexión de la igualdad en el trabajo de mujeres y hombres, así como la importancia de hacer efectivos y extensivos los derechos que esto comprende hacia las labores que se desempeña en el empleo del servicio público.

I. DERECHO HUMANO AL TRABAJO

La importancia de contar con un espacio laboral en donde persistan los derechos humanos radica en que esta labor lleva consigo tiempo, esfuerzo, así como previa capacitación e inversión económica y mental para hacerse de las aptitudes y conocimientos adecuados para el desempeño de sus respectivas funciones. Las significaciones de cada uno de los ámbitos mencionados permiten observar que en ello se contemplan materias resguardadas por los derechos humanos.

El trabajo tiene una serie de momentos que implican la necesidad de salvaguardar a las personas trabajadoras. Esto principia desde el acceso (en donde incluso aún no tienen el carácter de empleados), posición inicial que exhorta a procurar la garantía de acogida de este derecho para toda persona. En lo posterior, se engloba a todo aquello que es parte del sistema donde se labore. Dicho desenvolvimiento en el que se circula exige una participación legal y con enfoque humanitario que asegure los efectos de este dinamismo.

Por su parte, los instrumentos internacionales reconocen el derecho humano al trabajo, así pues, el numeral 6º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales plasma en él el desarrollo de vida, asimismo, la ocupación seleccionada es una decisión voluntaria sin imposición alguna¹¹⁷. Esto deja ver que deben existir las condiciones para que sea elegido con libertad, ya que limitar las opciones a la única que se presente puede generar frustración, puesto que el desempeño de tal actividad implica uso del tiempo como sinónimo de vida y toda persona debe invertirlo en un sitio donde se sienta pleno.

La libre elección del empleo se refiere a cuál de todas las posibilidades de emplearse es la de preferencia para el individuo, ya que dedicarse a uno de ellos es responsabilidad de todo ciudadano debido que este además de ser un derecho es “un deber social”¹¹⁸; por tanto, no está en disputa si se debe o no trabajar. Al mismo tiempo, cuenta con ciertas restricciones que a su vez amparan otras prerrogativas, tal como la edad mínima de 16 años para trabajar siempre que continúen con sus estudios¹¹⁹ y la prohibición de trabajo forzoso y esclavitud¹²⁰.

Asimismo, la interacción de los derechos laborales y los derechos humanos tiene conexión en que, si bien los segundos tienen un carácter atribuido a lo individual, también se expanden hacia la sociedad en general conforme las personas interactúan y llevan a cabo toda actividad cotidiana. Derivado de esta realidad, el trabajo es uno de los espacios habituales donde se requiere contar con

¹¹⁷ *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, artículo 6º, primer párrafo.

¹¹⁸ *Ley Federal del Trabajo*, artículo 3º.

¹¹⁹ *Ley Federal del Trabajo*, artículo 22 Bis.

¹²⁰ *Convención Americana de Derechos Humanos*, artículo 6º.

el entramado jurídico compuesto por derechos humanos que resguarden los intereses de las personas en su calidad de trabajadores.¹²¹

El andamio de acciones alrededor de este tema inicia con afianzar que el derecho al trabajo es un derecho humano y continúa con la determinación de la conducta conveniente para que se asegure el resguardo de estos en el desarrollo de dicha prerrogativa. Toda vez que no basta con advertirlo, sino que se tiene que preparar el camino para su aplicación, en esta tarea surge la interacción que repercute con otras libertades.

1. Trabajo digno y decente

El derecho humano al trabajo contiene los mismos principios que cualquier otro derecho humano, esto es beneficioso porque de este modo hay un hilo conductor para todos, ya que están adheridos en similitud. Además, esta categoría también contiene directrices que ayudan a afrontarlo de fondo con sus propios matices los cuales están aparejados a la dignidad, que tal como se estudió en el capítulo anterior, es parte fundamental de la naturaleza de estas libertades. Una de las connotaciones más relevantes es que la unión de estos elementos concretiza el trabajo digno y decente.

El interés común de toda persona es vivir de manera digna y plena, el trabajo es una de las acciones que se efectúan en pro de ese proyecto. De este modo, el resultado de dicha actividad es la realización personal de cada individuo.¹²² Cabe destacar la diferencia entre el trabajo como fin y no como medio, dado que la primera premisa aporta un enfoque por el que el trabajo tiene un mayor alcance y relevancia ya que su labor es prioritaria para la calidad de vida que merece cada individuo.

La importante participación del trabajo es incipiente desde el acceso hasta las prerrogativas que contiene una vez obtenido. Aunado a esto y conforme a su

¹²¹ Reynoso Castillo, Carlos, *Los derechos humanos laborales*, México, Tirant lo Blanch, 2017, pp. 22-23.

¹²² Cornelio Landero, Eglá, "Igualdad sustantiva en el derecho del trabajo", en Arroyo Cisneros, Edgar Alán y Montoya Zamora, Raúl (coords.), *Trabajo y derechos humanos. Algunos retos contemporáneos*, México, Universidad Juárez del Estado de Durango, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017, p. 66.

interrelación con el atributo de la dignidad, que recordemos es inmanente de todo ser humano, implica estimar la noción de vida digna, la cual “incluye el derecho de toda persona a su propio desarrollo y expectativa de vida”¹²³

El derecho humano al trabajo se efectúa en la búsqueda de tener una vida conforme a los planes personales que cada uno gesta en la matriz de sus ideales y que son valiosos en un mismo nivel a pesar de que estos se construyen en diversas visiones. Puesto que el estándar se establece con base en la dignidad es lo que precisamente los hace unísonos pese a las variadas perspectivas.

Por su parte, el derecho del trabajo enmarca tanto los beneficios económico-sociales como la actividad laboral que constituye el trabajo digno, para tutelar ambas operaciones cuenta con un conglomerado de regulaciones jurídicas que en armonía procuran un entorno de justicia.¹²⁴ Esto refleja que, el empleo tiene dos directrices en su gestión: tanto las aportaciones al flujo de capital económico de un Estado, como el manejo de la prestación hecha por del capital humano. En este sentido, pese a que ambas deben ser advertidas, sólo la última cuenta con mayor diligencia por tratarse de la persona misma. Es decir, dada la comparación entre los términos monetarios y el valor humano este último es el que prevalece.

La naturaleza del trabajo implica el esfuerzo físico de las personas; derivado de la importancia que esto conlleva, su reglamentación se relaciona íntimamente con los derechos humanos. En este tenor, surge un registro de derechos humanos laborales atribuidos como resguardo de todo aquel que trabaja¹²⁵. Por lo que, todo trabajo tiene que ser respetuoso de la postura socio-jurídica actual y, por tanto, *digno*. Mientras que no se respeten estas características el derecho es endeble.

En cuanto al trabajo digno, este es propiamente un mandato constitucional establecido en el artículo 123¹²⁶ al que se le atribuye tanto su utilidad como la responsabilidad de la creación de empleos. Toda vez conformado en la norma máxima mexicana, se entiende que su realización debe ser urgente y eficaz, para

¹²³ *Op. cit.*

¹²⁴ *Ibidem* p. 67.

¹²⁵ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*, México, CNDH, 2017, p. 3.

¹²⁶ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, artículo 123.

ello se debe analizar aquello que se necesite para materializar en sociedad este mandato.

De esta manera, la ley federal del trabajo aporta una serie de puntos de destacado interés que rigen al trabajo digno y decente, de forma tal que se observa con mayor precisión el contenido de su significado. Así pues, en el párrafo segundo de su artículo 2º¹²⁷ consiente que este se desarrolla en un marco de respeto a cinco pilares: dignidad humana, no discriminación, seguridad social, salario remunerador, seguridad e higiene.

Para recapitular, la ley mexicana señala que el derecho humano al trabajo requiere ser calificado como digno y decente; para que esto suceda tiene que desarrollarse con apego a la dignidad de la persona y sin discriminación alguna¹²⁸. A su vez, este debe contar con seguridad social en un ambiente óptimo donde se lleven a cabo las medidas necesarias para que ninguna actividad ponga en riesgo la salud; y por supuesto sin desestimar la obtención de la pretensión principal, la cual es que su desempeño sea retribuido con un salario.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que es un organismo especializado del derecho del trabajo, ha instituido al trabajo decente como aquel que además de lo ya mencionado, se da en un ambiente de derecho en el que las oportunidades laborales son bastas y colaboran con un enfoque de progreso redituable tanto en lo económico como en lo social.¹²⁹

Cabe destacar, que todas estas nociones transforman y trastocan el sentido vago hacia el acceso y disfrute de esta calidad de empleo. Es por ello que no basta con garantizar en términos generales este derecho, sino que él mismo debe contar con las características pertinentes que amparen los atributos de la persona y permitan su avance personal hacia las mejoras de sus intereses de vida.

¹²⁷ *Ley Federal del Trabajo*, artículo 2º, párrafo segundo.

¹²⁸ Recordemos que la propia constitución reconoce diversos tipos de discriminación, entre los cuales se encuentran los motivados por razones de sexo o género.

¹²⁹ Oficina Internacional del Trabajo, *Memoria del director general: trabajo decente*, Ginebra, OIT, 1999, <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

2. Derecho laboral burocrático

La reglamentación jurídica laboralista incluye un apartado que estudia el ámbito de la administración pública. Es decir, esta es una categoría que pertenece al derecho del trabajo en la que los actores principales tienen una interacción que, si bien no debe salirse de la totalidad que comprende tal institución, sí contiene matices que lo diferencian de cualquier otro tipo de empleo. Así pues, dentro de este escenario también ocurren situaciones que pueden contrariar las reglas de derechos humanos que se han estado examinando.

Además, existen corrientes que consideran que este derecho pertenece al administrativo, mientras que otros lo atribuyen plenamente al laboral. Por una parte, la naturaleza de dichas relaciones se alinea también con aspectos del orden administrativo, fusión que se contiene de pasar por desapercibidos los derechos del trabajo que imperan para todos los que adquieren el estatus de empleado. Por lo tanto, a pesar de ocupar puestos en los que la autoridad para la que ejercen es el Estado y en los que se constituyen sus servidores, esto no es un obstáculo para que sean privados de sus derechos sociales¹³⁰.

Por otro lado, "el Derecho Burocrático en [es] una rama del Derecho Laboral que se encarga de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores en sus diversos niveles (Federación, Estados y Municipios), así como los derechos y obligaciones que de ella surjan".¹³¹ En este este tenor, la participación de los involucrados en dicha relación supone la responsabilidad que les atañe en tan delicada labor como es la de la administración pública.

El criterio que reconoce las relaciones burocráticas de trabajo como parte del derecho laboral sin emerger en totalidad del administrativo es el más adecuado porque como se observará, la propia constitución ha esclarecido esta pugna al integrar en el artículo 123 el cual desarrolla las bases del derecho al trabajo, un apartado para las relaciones laborales burocráticas¹³².

¹³⁰ Ojeda Paullada, Pedro, "Tendencias actuales del derecho burocrático", *Colegio Mexicano de Abogados A. C.*, México, núm. 43, septiembre-diciembre de 1999, p. 615.

¹³¹ Acosta Romero, Miguel, *Derecho burocrático mexicano*, Porrúa, México, 1995, p. 21.

¹³² Véase *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, artículo 123, apartado B.

Asimismo, esta rama se abastece en leyes específicas de su ámbito, tal como lo son las siguientes: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, que en las entidades federativas como Tabasco tiene su homóloga estatal; Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos Reglamentaria de los Artículos 75 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Dentro de las diferenciaciones que en este aspecto se hacen entre la regulación ordinaria y las burocráticas se puede apreciar que el objeto que persigue el primero en mención busca ganancias, utilidades y realiza inversiones de las que espera obtener beneficios particulares hacia la figura denominada patrón para el que labora el personal contratado; características de las que adolece el empleo del Estado. En cuanto a los servidores del Estado la mayor diferencia radica en que estos pueden adquirir estas denominaciones únicamente por nombramiento, clasificadas en trabajadores de base o de confianza, así como los de lista de raya o eventuales¹³³.

Por tanto, si bien todo trabajo tiene su mérito y funciona a través de engranajes precisos conformados por el adecuado desempeño y las retribuciones al respecto de este, es posible considerar que aquel que es vigilado por el derecho laboral burocrático añade otras más dada su naturaleza. Luego entonces, este se encarga de velar por una esfera que tiene amplias necesidades sociales que son cubiertas por el Estado, así como de la protección de los denominados servidores públicos.

A. *El trabajador del servicio público*

Todo trabajo tiene una finalidad dirigida en lo general hacia dos aspectos significativos: uno de ellos es el salario, el cual consiste en una retribución monetaria por la labor prestada, la cual se convierte en una fuente de ingresos para las

¹³³ García Ramírez, Sergio, Uribe Vargas, Erika, *Derechos de los servidores públicos*, 4a. ed., México, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones, 2016, Colección biblioteca constitucional, Serie nuestros derechos, pp. 2 y 5.

personas; el otro lo constituye el ente para el que se realice tal tarea, mismo que genera aportaciones a la economía de un país.

Del mismo modo, existen diferentes esferas que se ocupan de diversos rubros económico-sociales en donde los individuos pueden desarrollar sus aptitudes y capacidades y a la vez obtener beneficios monetarios. En consecuencia, el servicio público es uno de esos tantos espacios. No obstante, este tiene una cualidad relacionada con su titular, que en este caso es el Estado y la propia tarea de prestar asistencia a la ciudadanía. Por lo tanto, merece ser observado con perspicacia dado los motivos relativos a la importancia de su inclinación esencial.

Jorge Fernández Ruíz transige algunos caracteres y elementos que hermanan al servicio público, sin los cuales este no se conforma en su totalidad y que a su vez sirven para orientar la forma correcta en que tiene que efectuarse. Entre estos destacan la generalidad o universalidad y la igualdad, a los que relaciona íntimamente con los derechos humanos.¹³⁴

Derivado de ello, la generalidad consiste en brindar el servicio sin hacer acepción de personas, sino únicamente en los términos de la ley. Ya que, por el contrario, su finalidad es cubrir las necesidades por las que fue creado en razón de los derechos humanos y que lo hace ameno al interés general. Asimismo, la igualdad es un carácter más que debe ser aprovechado al máximo sin privar a nadie de ello, para esto amerita ciertas diferenciaciones que hagan llegar su asistencia a quienes lo requieran, partiendo de la idea que no todos tienen las mismas condiciones¹³⁵.

A pesar que hay varios caracteres que pronuncia el autor en comento, se profundizó en estos dos en especial debido a su estrecha relación con el tema origen de esta investigación. Como se ha mencionado en el capítulo anterior, la igualdad y el principio de universalidad de los derechos humanos están íntimamente ligados. En esta ocasión, el planteamiento que se presenta hace referencia a la dirección de la atención que brinda el servicio público, en este sentido es importante

¹³⁴ Fernández Ruíz, Jorge, *Derecho administrativo (servicios públicos)*, México, Porrúa, 1995, p. 115.

¹³⁵ *Ibidem*, p. 116-122.

que estos dos puntos se dirijan también hacia el interior del mismo, es decir, que se apliquen de tal forma a la elección de los servidores públicos.

Claro está que esto debe llevarse a efecto sin desestimar otros estándares para la conformación de la plantilla, los cuales deben estar alineados con la visión de otorgar un servicio de calidad. Lo cual ayuda a que en conjunto se vuelva una materia basta y sustanciada tanto dentro (en su plantilla de miembros), como en lo que se externa a la ciudadanía (el propio servicio).

En la misma medida, el referido autor consiente que este también está abastecido de ciertos elementos, los cuales son: “la necesidad a cuya satisfacción se destina el servicio, la actividad destinada a satisfacer dicha necesidad, el universo de usuarios potenciales del servicio público, la intervención estatal, el sujeto que desarrolla la actividad satisfactoria, los recursos empleados en la prestación del servicio y su régimen jurídico especial”.¹³⁶

Asimismo, tal como se puede apreciar, dentro de sus elementos destacan el Estado, el usuario y el servidor. Si bien todos y cada uno del resto de los expuestos forman parte de la figura del servicio público, llama la atención en particular estos tres pronunciados a los que me permito calificar como básicos, porque su interacción y el nivel de participación e impacto que producen en este tipo de trabajo tiene mucho que ver con la postura que estos adquieren en el desenvolvimiento de la función pública.

Es así como se define que “el servicio público es la actividad de la que es titular el Estado y que, en forma directa o indirecta satisface necesidades colectivas, de una manera regular, continua y uniforme”,¹³⁷ en el que además de caracteres y elementos que lo conforman a detalle, los servidores públicos y las personas a las que van dirigidas sus diligencias son piezas indispensables conforme a la naturaleza de su creación y por lo tanto rigen su funcionamiento.

Esta aseveración se justifica en lo siguiente: el Estado es titular y fuente que provee el servicio tanto en organización como en presupuesto; los usuarios son las personas a las que va destinada tal operación para lograr la satisfacción de sus

¹³⁶ *Ibidem*, p. 135.

¹³⁷ Olivera Toro, Jorge, *Manual de derecho administrativo*, México, Porrúa, 1967, p. 57.

necesidades sociales e indispensables; los servidores públicos son la razón de ser de esta acción debido a que sin ellos sería imposible llevarlo a cabo.

El servidor público “es aquel ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, ligado por un vínculo de régimen jurídico, profesionalmente, por tanto, al cuadro de personal del poder público. Tal vinculación puede ser directa (servidor de la administración pública centralizada) o indirecta (servidor de la administración pública paraestatal)”,¹³⁸ “es toda persona que presta sus servicios al Estado, con la finalidad de ejercer, atender, apoyar y cumplir con las atribuciones y funciones que legalmente le son asignadas al Estado.”¹³⁹

Los servidores públicos cumplen con una noble tarea que nace de una necesidad social emanada de los derechos humanos, la cual conlleva la realización de acciones que favorecen actividades comunes y propias de la vida cotidiana de las personas, así como de su interacción con otros individuos. Sin estos servicios existirían graves complicaciones en asuntos básicos tanto personales como en masa. De esta manera, cierta parte de la población de un espacio territorial se integra a las labores de gestión de dichas cuestiones, constituyéndose así en servidores públicos.

Toda vez que el Estado admite el recurso material, económico e infraestructura para la creación de servicios en favor de las necesidades sociales, es indispensable que haya ejecutores que los materialicen, por lo tanto, los servidores públicos representan piezas indispensables en la cobertura de estas atenciones. En esta medida adquieren derechos y responsabilidades que tienen la base principal de cualquier empleo, pero con detalles sumados debido a los fines y la población a la que va conducida su actividad.

Además de los conceptos doctrinales acerca del servidor público, la legislación ha construido un criterio propio pero variado sobre este. No obstante, el de mayor interés debido a su importancia es el emitido en la constitución por ser

¹³⁸Acosta Romero Miguel, Derecho burocrático mexicano, 3a ed., México, Porrúa, 2002, p. 146.

¹³⁹Sánchez Avendaño, Patricia, “los derechos laborales de los servidores públicos”, en Quintana Roldán, Carlos F (coord.), El derecho laboral burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, México, Secretaría y Gobernación y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2013, p.177.

esta la norma máxima. De esta manera se rescata de su artículo 108 que los servidores públicos son los y las:

- representantes de elección popular
- miembros del poder judicial de la federación
- toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión en el Congreso de la Unión o en la administración pública federal
- servidores de organismos a los que la constitución otorgue autonomía

A su vez, estos se clasifican en trabajadores de base y de confianza¹⁴⁰ por motivos de la relación laboral que hay entre estos y el Estado. La propia constitución indica que las leyes serán las que determinen quiénes entran en la categoría de confianza¹⁴¹ en la inteligencia que quienes no se encuentren en este pronunciamiento se instauran en trabajadores de base.

Ante ello, la ley burocrática enlista quiénes son considerados trabajadores de confianza, que en términos generales son todos aquellos que ocupan altos cargos en las secciones correspondientes a cada área del Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial.¹⁴² No obstante, los mandos específicos a los que se hace referencia son los citados particularmente en la mencionada norma.

Toda vez clasificados, la división de los trabajadores en estas dos categorías de relación laboral vislumbra que hay reglamentaciones distintas aplicables en cada caso. Aunque puede discutirse la separación de unos y otros, lo cierto es que esto a su vez genera un control, porque tal como se puede apreciar, los puestos de confianza llevan consigo un gran poder de toma de decisiones y participación en el sector público, tal responsabilidad amerita ser limitada y a la vez generar seguridad sobre el desempeño del titular.

¹⁴⁰ *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional*, artículo 4º.

¹⁴¹ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, artículo 123, apartado B, fracción XIV.

¹⁴² *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional*, artículo 5º.

B. Derechos y obligaciones de los trabajadores del servicio público

Todos los trabajadores del servicio público son acreedores a derechos y obligaciones que constituyen los ámbitos de las relaciones laborales redituables por la función desempeñada, así como a lo derivado de la distinción particular que viene dada por la naturaleza de su labor (empleo público). Estas prerrogativas son estipuladas a pesar de la división que los apunta entre trabajadores de confianza y de base.

No obstante, se presentan variaciones que surgen precisamente de la citada clasificación, la cual da mayor ventaja a los servidores de base por tener un empleo estable¹⁴³ así como respeto estricto a los horarios de labores, a diferencia de los trabajadores de confianza que no cuentan con ninguno de los dos primeros, además, acerca del último punto el Convenio sobre las horas de trabajo los deslinda de esta rigidez en el horario¹⁴⁴. Pese a estos contrastes, en todo momento debe haber un límite regido por el apego laboral a un trato digno y humano.

El constituyente originario desestimó la división entre los sectores de trabajo¹⁴⁵, sin embargo, ávido de evitar divagaciones perjudiciales y asistir en la conducción de un trabajo con una naturaleza y finalidad que sin duda es diferente al resto, en 1974 se instauró el apartado B del artículo 123 que especifica al trabajador del Estado entendido que este último se conforma de los Poderes de la Unión¹⁴⁶.

De acuerdo con la constitución, en particular con el artículo abordado en el párrafo que antecede, los trabajadores del servicio público tienen una serie de derechos entre los que se encuentran los siguientes: una jornada laboral de máximo

¹⁴³ *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional*, artículo 6º.

¹⁴⁴ *Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)*, 1930, (núm. 30), artículo 1º, párrafo tres, inciso c.

¹⁴⁵ Véase Diario Oficial de la Federación, "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la de 5 de febrero de 1857", 1917, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf

¹⁴⁶ Véase Diario Oficial de la Federación, "Decreto por el que se reforman el artículo 43 y demás relativos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", 1974, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_078_08oct74_ima.pdf

ocho horas con pago de horas extras en caso de presentarse tal circunstancia; un día de descanso; vacaciones; asociación; seguridad social, entre otras¹⁴⁷.

Asimismo, hay otros más que tienen especial resonancia en el objeto de esta tesis, estos son: salarios previamente establecidos con la limitación que impide que sean menores al mínimo; *salario igual por trabajo igual*; la elección del personal avalado por sus aptitudes y conocimientos; esto mismo opera para la promoción de su ascenso sumado a la antigüedad¹⁴⁸.

Dado que el salario mínimo “deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”,¹⁴⁹ se obvia que el retribuido en esta labor tendrá de base este criterio. Aunado a ello se debe sumar al concepto de dignidad que está íntimamente ligado a la persona y a su derecho al trabajo, argumentos que se han esgrimido en cada uno de los apartados hasta ahora vistos. Por lo tanto, se tiene que ir más allá de la simple cobertura de satisfacciones básicas, sino que tiene que aportar a lo compactado en su plan de vida.

Por su parte, la ley establece principios rectores de la remuneración de los servidores públicos conforme al desempeño de sus funciones. Es de notable evocación que *la igualdad laboral y la no discriminación* están incluidos como parte de estos pilares. Ante ello se señala del principio de igualdad laboral, que “la remuneración compensa en igualdad de condiciones a puestos iguales en funciones, responsabilidad, jornada laboral y condición de eficiencia, sin perjuicio de los derechos adquiridos”¹⁵⁰ mientras que la no discriminación se objeta para impedir que se pronuncien motivos reprochables que separen a las personas de un salario justo en igualdad de condiciones.

La igualdad laboral en el servicio público de la que habla la ley esclarece los matices de la instrucción constitucional de salario igual por trabajo igual, puesto que

¹⁴⁷ Véase *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, artículo 123, apartado B, fracciones I, II, III, X y XI.

¹⁴⁸ Véase *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, artículo 123, apartado B, fracciones IV, V, VII y VIII.

¹⁴⁹ *Ley Federal del Trabajo*, artículo 90, párrafo segundo.

¹⁵⁰ *Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos Reglamentaria de los Artículos 75 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, artículo 3º, fracciones V y VIII.

indica todo aquello que debe ser cubierto en el ámbito laboral para constituir las mismas condiciones. Esto impera tanto para la oportunidad de postular a esos rubros, como la retribución merecida toda vez que mujeres y hombres se encuentren en la misma postura, ya que deja desarmado de motivos para que se les dé un trato diferente.

La igualdad salarial exigida es de riguroso cumplimiento, siempre que se haya efectuado el mismo encargo, ya que su ausencia refleja una situación de discriminación, puesto que no hay razón alguna más que la propia discriminación para que se falte a tal norma. Derivado del discernimiento de igualdad que se persigue en el trabajo del servicio público, su mayor argumento a favor es el que se basa en la designación de puestos y ascensos conforme a la capacidad y aptitud, porque este indica que dicha noción es contraria a toda clase de favoritismo. En este orden de ideas, la igualdad de salarios, puestos y ascensos son sinónimo de justicia.

No obstante, a la par de toda prerrogativa están las obligaciones que vienen con la responsabilidad de lo que se otorga. Por lo tanto, con base en la legislación mexicana, las obligaciones respecto a la denominación de servidores públicos son: el buen desempeño de sus funciones y la sujeción a sus superiores; cumplir con todo aquello que requiera su encargo; está impedido de participar de cualquier forma en propagandas; debe guardar la compostura en su centro de trabajo; reservarse la difusión de los asuntos de los que conozca; evitar actos que perjudiquen la seguridad propia y de sus compañeros; conducirse con puntualidad y capacitación¹⁵¹.

Sin el manejo de todo lo anterior, la administración hace que se rompa el equilibrio en sociedad y consecuentemente es causante de daño, además de incurrir en desorden. Tal postura encuentra sentido en que como se ha referido, esta actividad se apertura para otorgar el apoyo y bienestar correspondiente a toda persona en aras de la responsabilidad Estatal; dado que el servicio público es una de las formas en las que se materializan los derechos humanos que predica la

¹⁵¹ Véase *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional*, artículo 44.

constitución, las leyes y los tratados, por lo que las faltas de los servidores los hacen acreedores a diversas sanciones debido al menoscabo causado.

3. Conexión del principio de igualdad, mérito y capacidad

Algunas personas incluyen en su planeación de vida escoger una profesión que esperan desempeñar en el terreno profesional y de la cual obtener ingresos suficientes y bastos para cubrir todos sus proyectos. Para esto, se necesita que tengan a mano los medios necesarios para que esto sea materializado. En este sentido, el Estado debe velar porque se garantice la realización de los derechos humanos puesto que la interposición de obstáculos sociales limita las libertades y el desarrollo de los individuos.

La normativa nacional¹⁵² e internacional¹⁵³ reconoce que dentro del derecho al trabajo se encuentra la libre elección del empleo en el marco de lo legal. En este orden de ideas, los cargos y funciones públicas son un espacio abierto para el empleo. Por lo tanto, el ímpetu de la igualdad reconoce que las mujeres tienen derecho a posicionarse en estos puestos tal como lo hacen los hombres, por lo que está prohibida cualquier tipo de discriminación en el margen de la igualdad de condiciones¹⁵⁴.

En este tenor, el legislador ha previsto posibles complicaciones sustanciadas por condiciones desequilibradas, parciales e injustas. No obstante, las garantías legales que contrarrestan toda conducta laboral que se manifieste con estas características son la promoción basada en el potencial sustentado en las aptitudes, actitudes y tiempo de servicio de los empleados¹⁵⁵. A su vez, el personal seleccionado para ingresar a la plantilla laboral debe mostrar los conocimientos y aptitudes requeridas conforme lo señala el mandato constitucional. Asimismo, el derecho a ascender a un mejor puesto dentro del centro de trabajo se manifestará

¹⁵² *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, artículo 5º.

¹⁵³ *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"*, artículo 6º, primer párrafo.

¹⁵⁴ *Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer*, artículo III.

¹⁵⁵ *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"*, artículo 7º, inciso c.

por medio de estos dos términos en comento, aunado a la antigüedad que lleven en él¹⁵⁶.

Con independencia del derecho establecido, que si bien es imprescindible, es muy importante que se instauren los medios para hacerlos reales. Esto lleva consigo el ejercicio de cuestionar las herramientas que se requieren para que se transparente y asegure que los empleados de nuevo ingreso son contratados por contar con las características indispensables (mismas que se han referido con anterioridad), de la misma manera ocurre con la promoción de aquellos que cuentan previamente con un cargo.

La transparencia de estas decisiones favorece la calidad del servicio que se presta, porque además de obedecer a la protección de los trabajadores, los usuarios tienen que recibir la mejor asistencia posible, ya que tal como se ha mencionado, estos son el motivo por el que nace esta actividad. Además, estas acciones se conducen de conformidad con el principio máximo de igualdad, en la inteligencia que no hay diferencias discriminatorias entre personas, por el contrario, en un universo de iguales la distinción que otorgará la calidad de servidor o empleado público, así como su ascenso es la que emerge del mérito y capacidad de estos.

El medio especializado en la designación de personal en el servicio público es el Servicio Profesional de Carrera, cabe destacar que esto es aplicable a los trabajadores de confianza. En este sentido, el sistema amerita “un proceso claro de promoción basado tanto en los principios del mérito como en la inclusión”.¹⁵⁷ Asimismo, “es necesario lograr un equilibrio entre el mérito (considerado como principio rector del sistema) y la igualdad, debido a la implementación de medidas de nivelación temporal a favor de grupos en situación de vulnerabilidad, cuya finalidad es promover su inclusión en distintos espacios laborales”.¹⁵⁸

La relación merito e igualdad consiente en que hay grupos por naturaleza menos favorecidos a los que el primer principio en comento le es insuficiente para

¹⁵⁶ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, artículo 123, apartado B, fracciones VII y VIII.

¹⁵⁷ Betanzos Torres, Ever Omar, Osuna Gómez, César Antonio (coords.), *Hacia una nueva ley de profesionalización de la administración pública federal para el siglo XXI*, México, Tirant lo Blanch, 2019, p. 62.

¹⁵⁸ *Ibidem*, p. 63.

posicionarse en una situación que lo haga competente para postular por un puesto. Dada esta circunstancia, conviene que ambos puntos sean considerados para que en conjunto se brinden las armas suficientes para una competencia sana y justa.

La determinación del correcto o fallido desempeño de los servidores exige que “los procesos, métodos y mecanismos de medición deben evaluar el cumplimiento de las funciones y metas en función de las capacidades y el perfil del servidor público; además, deben ser un medio para crear incentivos para la mejora de la gestión pública, fortaleciendo a su vez la profesionalización”.¹⁵⁹ Es por ello que la capacidad es pieza clave del desempeño del servidor, ya que sería incongruente exigirle resultados que no están a su alcance, por ejemplo, colocarlo en un puesto para el que es incompetente y por lo tanto fungiría en niveles bajos.

Luego entonces, la capacidad que aquí se aborda fusionada con la igualdad impide abrir las puertas a la discriminación, porque está sujeta de una evaluación cognitiva y profesional que lleva en su resultado las competencias adquiridas con esfuerzo y dedicación. Así pues, la evaluación de la capacidad del personal es un ejercicio sujeto de colocaciones justas y no de distinciones arbitrarias cuando el Estado también pone al alcance de todas las personas la oportunidad de tener educación universitaria o especializada, así como oportunidades en ilimitados ámbitos laborales donde desarrollar lo aprendido.

Este mandato y las medidas que se tomen para su ejecución es un parteaguas para asegurar que las mujeres sean consideradas tanto como lo hacen con los hombres para ocupar cargos públicos. La presencia indistinta de ambos se justifica en que las capacidades y el mérito son adquiridos y desarrollados por quienes se preparan para ello y no se basa en prejuicios que le atañen estos atributos por el simple hecho de ser hombres o mujeres. Al mismo tiempo, la igualdad da la oportunidad para que todos postulen tanto al acceso como a la promoción de cargos, ya que no hay motivos para privarlos de esta posibilidad.

¹⁵⁹ *Ibidem*, p. 65.

II. PERSPECTIVA DE LA IGUALDAD EFECTIVA EN EL TRABAJO

La igualdad y el trabajo son derechos humanos que requieren de una visión completa e integral a la que se le sumen las herramientas adecuadas para materializarlos en sociedad. Si se fusionan los elementos compuestos por concepciones y medios, el panorama será más favorable para así enaltecer estas libertades de cada persona, porque si de inicio se prescinde de la correcta familiarización con el tema, será imposible ejecutarlo de forma correcta.

Es por ello, que este acápite se enfoca en analizar la igualdad efectiva de realización y conveniencia en un marco de mayor protección para todas las personas, en particular en el ámbito del trabajo donde precisamente se han dado grandes avances y aportaciones en este sentido, comparadas con el gran rezago de oportunidades que en lo general se ha tenido entre mujeres y hombres.

1. *Evolución del derecho a la igualdad de las mujeres en el trabajo*

El origen de la igualdad que a su vez reconoce el derecho al trabajo sin distinción alguna para mujeres y hombres, así como la prohibición de impedirle a estas ser partícipes de otros derechos, es el resultado de una lucha que data de épocas anteriores. Aunque los primeros sucesos revolucionarios generaron orden y libertades, las mujeres se encontraban rezagadas de estos avances, fue paulatinamente que se posicionaron en un sitio mejor que el ocupado tiempo atrás.

Así pues, en México la Ley Federal del Trabajo expedida el 1º de abril de 1970 incluyó un capítulo sobre el trabajo de las mujeres, donde se proclama que tienen los mismos derechos y obligaciones que los hombres¹⁶⁰. Este fue el primer indicio normativo en México que señala a la igualdad propiamente. Tan grande fue su trascendencia que derivado de ello, en 1974 se elevó a rango constitucional la igualdad del hombre y la mujer.

El párrafo primero del artículo 123 constitucional¹⁶¹ tuvo una adición el 19 de diciembre de 1978 la cual estableció por primera vez el derecho de *toda* persona al

¹⁶⁰ Diario Oficial de la Federación, "Ley Federal del Trabajo", 1970, artículo 164, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.pdf

¹⁶¹ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, artículo 123, primer párrafo.

trabajo digno. Mientras que en su fracción séptima¹⁶² desde el texto original de 1917 se reconoce que todo trabajo igual merece salario igual. Lo anterior refleja que el derecho al trabajo fue precursor de la igualdad entre mujeres y hombres. En resumen, la constitución en redacción auténtica ya hacía referencia específica a la igualdad en el tema del trabajo; y, por otra parte, la legislación laboral incursionó para que la constitución hiciera propios los avances igualitarios en el trabajo.

La evolución normativa ha sido positiva y contribuye a la puesta en marcha de actividades progresistas en beneficio de la colectividad, pero a la vez deja ver que existe una constante histórica no atendida oportunamente. En este contexto, se refleja que la desigualdad en México ha estado presente durante mucho tiempo, en particular en el ámbito laboral.

Cabe destacar que un año antes de la publicación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se hicieron admisibles los informes por los que se presentó ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos un caso consistente en la desaparición y muerte de tres mujeres jóvenes en Ciudad Juárez.¹⁶³ Uno de los aspectos más relevantes de dicho suceso atiende a las razones que generaron tal acontecimiento y una ola de violencia de género en la referida ciudad de acuerdo a lo plasmado en los antecedentes de dicho asunto conforme a la respectiva sentencia, de esto se rescata lo que se presenta en el párrafo consecuente.

La participación de la mujer en la vida laboral, en específico en el auge de la industria maquiladora en Ciudad Juárez advirtió mayores oportunidades de empleo para ellas, asimismo devino en la reticencia por parte de las estructuras patriarcales en las cuales el hombre debe ser el garante económico del hogar. De igual manera, las consecuencias de la incidencia laboral de las mujeres, proyectadas en la competencia en dicho espacio obstruyeron su armonía familiar con base en un

¹⁶² *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, artículo 123, fracción VII.

¹⁶³ Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México, Sentencia de 16 de noviembre de 2009, (excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas), p. 2. http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf

argumento a todas luces tradicionalista que por tanto es limitativo de estas facultades.¹⁶⁴

Este incidente tuvo gran trascendencia tanto en lo social como en lo normativo. Lo cierto es que de este se pueden rescatar diversas perspectivas del daño causado, pero sin duda, el predicamento detonante es la renuente recepción hacia la igualdad laboral de las mujeres de la que queda claro que puede tener consecuencias fatales tal como ocurrió en el suceso en comento. Asimismo, esto deja ver que las implementaciones legales progresistas requieren ir acompañadas de una visión cultural con un ánimo de adopción por ellas. De esta manera es viable que se dé una práctica armónica del derecho reconocido, por lo que la tarea tiene que abordarse hasta penetrar en estas dos vertientes.

2. Tipos de igualdad

El tema que ocupa a esta tesis está cargado de concepciones sobre la igualdad, la cual se basa principalmente en equiparar en derechos a mujeres y hombres. A su vez, la perspectiva adoptada cuenta intrínsecamente con subcategorías que forman un glosario ávido para que esta libertad sea asequible. En este orden de ideas, se requiere que sea desestimado todo aquello que no ha funcionado en la práctica diaria de la igualdad, para que *a contrario sensu*, cada segmento tomado en cuenta en la nueva concepción rescate solo lo útil y de esta forma se construya una visión factible de ejecución.

La igualdad de género es el nombre que se le atribuye a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, así como a las obligaciones que vienen con ello, sin estimar el sexo biológico. Esta posición no es focalizada únicamente hacia las mujeres, por el contrario, procura que los intereses de ambos géneros sean debidamente atendidos en la misma medida¹⁶⁵.

¹⁶⁴ Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México, Sentencia de 16 de noviembre de 2009, (excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas), p. 2. http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf

¹⁶⁵ United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, "Concepts and definitions", <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm> traducción propia.

A partir de esta totalidad, se han presentado diversos términos que subrayan puntos que deben ser atendidos para que esta sea realizable. A continuación, se rescatan los tipos de igualdad de relevante interés para este trabajo, los cuales consisten en: igualdad formal; sustantiva o material, que en esta ocasión se toman por sinónimos con base en la basta doctrina que así lo expresa; y por último la conformación de la igualdad efectiva.

En cuanto hace a la igualdad formal, esta es descrita por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de la siguiente manera:

Una protección contra distinciones o tratos arbitrarios y se compone a su vez de la 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 va dirigida a la autoridad materialmente legislativa y que consiste en el control del contenido de las normas a fin de evitar diferenciaciones legislativas sin justificación constitucional o violatorias del principio de proporcionalidad en sentido amplio¹⁶⁶.

La igualdad formal es una aportación importante para que su práctica sea observada en la realidad, sin embargo, es insuficiente quedarse sólo en la adopción de parámetros legales para que esta sea visible.¹⁶⁷ Así las cosas, esto se limita a adoptar en el orden jurídico el mandato que reconoce un trato justo para toda persona sin motivo alguno de que ocurra lo contrario, no obstante, se necesita la seguridad que el texto se vuelva tangible.

En consecuencia, en 2004 la CEDAW desechó a la igualdad formal como único medio idóneo y a su vez ha presentado otra concepción contrapuesta a la que esta comprende, así establece 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”.¹⁶⁸ Asimismo, se abunda en que su objetivo “también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación

¹⁶⁶ Tesis 1a./J. 126/2017, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. I, diciembre de 2017, p. 119.

¹⁶⁷ Facio, Alda, “La carta magna de todas las mujeres”, en Ávila Santamaría, Ramiro *et al.*, (comps.), *El género en el derecho. Ensayos críticos*, Ecuador, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009, p. 549.

¹⁶⁸ CEDAW, *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*, párrafo 8º.

insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer.¹⁶⁹

A su vez, la regulación mexicana adoptó la visión de la igualdad sustantiva, misma que define como “el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales”¹⁷⁰; en cuanto hace al ámbito del trabajo, esta se concibe a través de erradicar “la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”.¹⁷¹

Para resumir, la legislación mexicana reduce a la igualdad sustantiva a que, por medio del mismo trato y oportunidades las personas disfruten de sus derechos en el entendido que la discriminación hacia las mujeres impide que esto suceda. Sin embargo, tal como lo hace la igualdad formal, su base no estipula los estándares en los que esto se hace visible, ya que tal como se mencionó líneas atrás si este término es sinónimo de igualdad de hecho cuenta con una estrategia para equilibrar la balanza de poder y representación femenina.

Luego entonces, la *igualdad efectiva* se encuentra recabada en diversos textos normativos a nivel nacional e internacional. En cuanto hace al derecho convencional, la CEDAW instruyó algo distinto a lo expuesto en el párrafo anterior, es decir, en una Observación precisamente sobre aquella Recomendación contrario a la instauración de la igualdad sustantiva, ordenó lo siguiente:

“promover un debate amplio en relación con el artículo 4, párrafo 1, de la Convención y la recomendación general 25 del Comité, y a estipular medidas especiales de carácter temporal en todos los ámbitos, en particular en el ámbito civil, político, económico, social y cultural, con

¹⁶⁹ CEDAW, *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, párrafo 8º.

¹⁷⁰ *Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres*, artículo 5º, fracción V.

¹⁷¹ *Ley Federal del Trabajo*, artículo 2º, último párrafo.

miras a lograr la igualdad efectiva entre los géneros, sobre todo para las mujeres que sufren múltiples formas de discriminación¹⁷².

Asimismo, el artículo 26¹⁷³ del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos se conecta con el derecho a la igualdad de tal manera que este abarca no sólo su reconocimiento sino en que necesita ser protegido. En este sentido, su aportación yace en adjudicar a la ya mencionada protección bajo el adjetivo *efectiva*. El Diccionario de la Lengua Española describe a esta cualidad como algo real y verdadero¹⁷⁴; en este sentido, el significado revela que la protección efectiva de la igualdad se basa en que es insuficiente que las leyes contemplen la obligación de defensa, sino que se tiene que asegurar en la práctica el cumplimiento de lo plasmado.

En cuando hace al derecho comparado, la exposición de motivos de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres¹⁷⁵ de España explica que se absorbe con este calificativo porque considera que se “requiere no sólo el compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones particulares”,¹⁷⁶ al mismo tiempo que dicha visión incluye la participación política en todos los niveles puesto que con ello se impulsa el desarrollo¹⁷⁷. De esta manera, se engloba la responsabilidad de todos los sectores y las mejoras de bienestar en el terreno político pues la participación equilibrada fortalece un Estado democrático en el que las mujeres ejercen su derecho y a la vez representan a otras.

También en México la respectiva ley de igualdad establece “la aplicación *efectiva* del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”, por otra parte, la Ley Federal para Prevenir y

¹⁷² CEDAW, *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*, CEDAW/C/ARG/CO/6, 46 periodo de sesiones, 2010, párrafo 22.

¹⁷³ *Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos*, artículo 26.

¹⁷⁴ Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, 2014, <https://dle.rae.es/?id=EOIq6RM>

¹⁷⁵ Más adelante se abundará acerca de esta ley, sus aportaciones y avances en la materia del trabajo.

¹⁷⁶ *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, exposición de motivos, BOE-A-2007-6115.

¹⁷⁷ *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, exposición de motivos, BOE-A-2007-6115.

Eliminar la Discriminación hace hincapié en la responsabilidad del Estado de lograr que "la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas",¹⁷⁸ dicha ley impulsa "la igualdad de oportunidades y de trato".¹⁷⁹ Esta se enfoca en lo que denomina igualdad real de oportunidades, que consiste en "el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos."¹⁸⁰

Esta última, advierte el logro de una *igualdad efectiva* que sea equiparable en la práctica con hechos reales en función de la igualdad de trato y de oportunidades. Es interesante que esto se recobre en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación porque la igualdad va de la mano de la discriminación en el tenor del actuar y de las omisiones convenientes para el resguardo de los derechos. Además, el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 establece a todas luces que el gobierno en mando perseguirá los fines de "la *igualdad efectiva* de derechos entre mujeres y hombres".¹⁸¹ Es decir, del abanico de significados de igualdad, se ha optado por este y todas las acciones conducentes para su alcance deben estar armonizadas con ello.

Por todo lo anterior, la *igualdad efectiva* no sólo es el mismo trato y oportunidades que predicán los otros tipos de igualdad. Esta atañe además a hacer la diferenciación correspondiente cuando sea necesario que esto suceda para que se otorgue un tratamiento justo en el que mujeres y hombres tengan la misma participación y representación en ámbitos como el del trabajo, que permita la realización de sus derechos desde sus intereses individuales, pero también colectivos, en donde se refleje que vivimos en una sociedad equilibrada compuesta por ambos géneros.

¹⁷⁸ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 2º.

¹⁷⁹ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 1º.

¹⁸⁰ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 1º, fracción VI.

¹⁸¹ Diario Oficial de la Federación, "Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024", https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019

3. Complejidades del principio de igualdad y no discriminación en el trabajo

El camino hacia la igualdad efectiva de género en el terreno laboral admite acciones contundentes en contra de toda discriminación, la cual aparece como un aspecto de carácter prohibitivo. Para ello, se necesita conocer todo aquello relevante en la conformación de esta restricción, sus manifestaciones y repercusiones en la vida laboral, en particular de las mujeres como grupo vulnerable e históricamente afectado por ella.

La importancia de erradicar la discriminación tanto como las desigualdades, radica en que “una institución satisface el principio de igualdad si y sólo si su funcionamiento está abierto a todos en virtud de principios de no discriminación y, una vez satisfecha esa prioridad, adjudica a los individuos beneficios o cargas diferenciadamente en virtud de rasgos distintivos relevantes”.¹⁸² Luego entonces, ya que el primer paso para alcanzar la igualdad es eliminar las barreras impuestas por la discriminación sexista, a continuación, se analiza cómo esta se sectoriza principalmente en directa, indirecta y múltiple.

A. Discriminación directa

Cabe traer a puntual escrutinio que la discriminación por motivos de género en el sentido de esta tesis es “una situación de subordinación de las mujeres respecto a los hombres a causa de prejuicios de género¹⁸³”, con independencia que esto también pueda ocurrir hacia los hombres. Ahora bien, una de las modalidades de la discriminación es la directa, en esta “el trato dado a la víctima encuentra su causa inmediata en los prejuicios de género determinantes de la situación de subordinación”.¹⁸⁴

Esta es desentrañada desde dos elementos, el primero se forma de la acción, palabra u omisión, que respectivamente consiste en: la evidente voluntad de cometer el acto ya sea por partida propia o por un mandato alterno que lleve a

¹⁸² Laporta, Francisco, “El principio de igualdad”, *Sistema*, Madrid, núm. 67, 1985, p. 27

¹⁸³ Lousada Arochena, José Fernando, *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, México, Tirant lo Blanch, 2014, p. 201.

¹⁸⁴ *Idem*.

realizarlo; las expresiones verbales que alteran la adecuada interacción entre los intervinientes de un mensaje; el prescindir del deber hacer. El segundo hace referencia a la intención que lo lleva a actuar de esa manera con el fin de perjudicar; pero también puede ser culposos si se hace consciente o inconsciente de sus repercusiones, incluso con la apreciación personal que se hace lo correcto.¹⁸⁵

De este modo, esta clase de discriminación es la más común y fácil de identificar por su concreta presencia y perturbación en el entorno. En las relaciones cotidianas se percibe debido a su propiedad innegable, por ello, puede generar dos tipos de reacciones sociales: una de pasividad y otra de refutación contra ello. Lo lamentable ocurre en las respuestas pasivas que de alguna manera la consienten, porque esto refleja que la discriminación se ha naturalizado.

B. *Discriminación indirecta*

Se puede decir que la discriminación directa e indirecta son la antítesis de la igualdad formal y la real respectivamente¹⁸⁶. Esto sucede debido a que en la primera de ellas el mandato legal es exacto, por lo que la vulneración a todas luces es imposible de encubrir, mientras que en la práctica se efectúan situaciones que llevan implícita en ellas discriminaciones ocultas, tal como sucede con la indirecta que es un poco más compleja de avizorar.

“Por discriminaciones indirectas podemos entender las prácticas o medidas que siendo formal o aparentemente neutras poseen, sin embargo, un efecto adverso sobre los miembros de un determinado sexo”.¹⁸⁷ El detonante de este tipo particular de discriminación es el impacto que produce en el colectivo vulnerado¹⁸⁸, por lo tanto, aunque no es apreciable a primera vista sus consecuencias perjudiciales fulguran la vulneración de derechos.

¹⁸⁵ *Ibidem*, pp. 162-163.

¹⁸⁶ Sierra, Elsa, “El concepto de discriminación indirecta: su delimitación y aplicación en el derecho social comunitario europeo y español”, en E. M. Blázquez Agudo (director), *Los ODS como punto de partida para el fomento de la calidad del empleo femenino*, España, Dykinson, 2018, p. 15.

¹⁸⁷ Sáez Lara, Carmen, “Las discriminaciones indirectas en el trabajo” *Cuadernos de relaciones laborales*, España, núm. 6, 1995, p. 70.

¹⁸⁸ Salomé Resurrección, Liliana María, “La discriminación y algunos de sus calificativos: directa, indirecta, por indiferenciación, interseccional (o múltiple) y estructural”, *Pensamiento Constitucional*, Perú, núm. 22, 2017, p. 264.

Un ejemplo que describe con claridad a la *discriminación indirecta* asociada a las relaciones laborales es lo que sucede en las remuneraciones cuando se violenta el principio de salario igual por trabajo igual a pesar de la inexistencia de categorías sexuadas propiamente en los tabuladores, pero aun así resulten diferentes retribuciones a pesar de cumplir mujeres y hombres con la misma labor.¹⁸⁹ De este modo se corrobora su impacto hostil contra los derechos de igualdad, aunque no sea expresado con indicios previos.

Las diversas clasificaciones de la discriminación tienen el elemento común de ser acciones u omisiones estereotipadas en las que las medidas que buscan contrarrestarlas pueden perpetuar o incidir en mayor discriminación, de ahí la importancia de la deconstrucción de los estereotipos y roles de género imperantes en la sociedad.

C. *Discriminación compuesta*

Las personas pueden ser discriminadas por varios motivos en un mismo espacio, lo que genera una marginación maximizada¹⁹⁰ del goce de sus derechos, de esta manera concurren diversos eventos en una misma esfera; a esto se le conoce como discriminación compuesta. En ella, “un factor de discriminación se suma a otro, produciendo una dificultad añadida a las ya existentes”.¹⁹¹

Por ejemplo, la *discriminación compuesta* en el trabajo se desarrolla en los anuncios de empleo donde solicitan personal de determinado sexo, con cierta edad, estado civil y apariencia. Si bien puede darse la concurrencia hipotética de todos los elementos nombrados, también se puede conjugar incluso sólo dos y detonar con ello esta clase de discriminación. Aun aquellos que dan preferencia a las mujeres, a su vez las discriminan por requerir sólo a jóvenes y se agrava si hacen referencia

¹⁸⁹ Véase Lousada Arochena, José Fernando, *op. cit.*, p. 184.

¹⁹⁰ Makkonen, Timo, “Multiple, compound and intersectional discrimination: bringing the experiences of the most marginalized to the fore” *Institute For Human Rights*, Åbo Akademi University, 2002, p. 10, <http://cilvektiesibas.org.lv/site/attachments/01/02/2012/timo.pdf> traducción propia.

¹⁹¹ Valles Martínez, Miguel S. et al., “Discriminación múltiple e inmigración: huellas de discurso institucional, académico y de población” *Reis Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, España, núm. 159, julio-septiembre de 2017, p. 139.

a ciertos estándares físicos toda vez que la actividad para la que buscan empleadores puede realizarse a total cabalidad sin ninguna de estas condiciones.

III. DERECHO COMPARADO EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA

El derecho comparado es de utilidad para el análisis de aquellas medidas que en otras partes del mundo se están implementando, en este caso, en detrimento de la discriminación y para consolidar el derecho a la igualdad efectiva en el ámbito laboral. La adecuada ejecución de esta libertad en otros países puede servir de guía para adoptar los modelos convenientes por su eficacia, sin dejar de considerar en todo momento las diferencias culturales que separan a las naciones; y al mismo tiempo estudiar el porqué de los retrasos y fallas en sus sistemas para que en ese sentido no se perpetúen ni se adquieran, sino que todo ello sirva para despejar el camino ideal.

1. *Modelo anglosajón*

Estados Unidos de América es una parte que integra el derecho anglosajón y que tiene una perspectiva influenciada por su separación de la Corona inglesa, lo que de algún modo lo orilló a tener de pilar el derecho a la libertad¹⁹² y sus decisiones se encaminan sobre esa base. En efecto, la visión nuclear de todo orden jurídico está ligada a los movimientos que originaron sus revoluciones o independencias, todo aquello por lo que lucharon en sus inicios marca un parámetro de pensamientos, de modo que intentan alejar por completo todo aquello que imperaba en lo que les era restringido.

A. *Estados Unidos Americanos*

Los primeros vestigios jurídicos liberales en el mundo se dieron con la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de 1776 la cual prescribe que adopta en absoluto la aseveración de hombres iguales por naturaleza”¹⁹³. Pero derivado de su

¹⁹² Véase Paine, Thomas, Sentido Común, s.e., 1776, *passim*.

¹⁹³ *Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América*, 1776, segundo párrafo.

inscripción y práctica dicho país parece demostrar un rezago de este reconocimiento hacia las mujeres, a pesar que su constitución es de las más antiguas de la historia su texto no incluye la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

La Enmienda de Igualdad de Derechos es una propuesta que fue presentada en 1923 para añadir este principio a la Carta Magna de los Estados Unidos Americanos, no obstante, un siglo posterior sigue sin aprobarse debido a que no todos los estados la han ratificado¹⁹⁴, de esta manera se refleja en lo general los atrasos socioculturales y jurídicos de un país que inició siendo pionero de los avances hacia la libertad.

Pese a ello, en la actualidad ha tenido un auge de activismo en pro de las libertades de la mujer como lo es el movimiento *Me Too*, una plataforma humanitaria de apoyo a las víctimas de violencia, en especial de los grupos más vulnerables y con incidencias discriminatorias en varios sectores¹⁹⁵, cabe resaltar que este crecimiento se ha dado en redes sociales, lo que demuestra un reciente cambio positivo de visión en el pueblo americano que debe trastocar los parámetros legales.

B. Inglaterra

La historia ha posicionado a Inglaterra en un buen peldaño por su lucha hacia la igualdad. Tal como se precisó en el capítulo primero, este país fue uno de los principales promotores de dicho derecho al levantarse en contra del régimen que privaba a las mujeres del derecho al voto para que en lo posterior se adjudicaran más libertades como parte de la interdependencia de derechos y del modo en que ha sucedido en varias partes del mundo.

Las observaciones hechas a Inglaterra por la CEDAW en 2019 han recabado que es necesario que tengan mayor presencia en puestos de rangos altos y mejores salarios. Además, la clase de trabajos a los que acceden presentan deficiencias en las remuneraciones y falta de seguridad de permanencia en él¹⁹⁶. El devenir de los

¹⁹⁴ Salam, Maya, "What Is the Equal Rights Amendment, and Why Are We Talking About It Now?" *The New York Times*, Estados Unidos Americanos, 22 de febrero de 2019, <https://www.nytimes.com/2019/02/22/us/equal-rights-amendment-what-is-it.html> traducción propia.

¹⁹⁵ Me too, <https://metoomvmt.org/about/#history>

¹⁹⁶ Observaciones finales sobre el octavo informe periódico del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, CEDAW/C/GBR/CO/8, 2019, p. 12.

años ha sido favorable para la población inglesa. La legislación y políticas públicas se encuentran en mejor estándar que otros países estudiados, ya que las recomendaciones de la CEDAW se concentran en temas globales y de común observancia, mientras que en este caso se reclaman avances hacia puntos particulares puesto que se sobreentiende que la generalidad se va cubriendo a gradualidad.

Equality Act 2010 es una ley del Reino Unido que agrupa la igualdad en varios sectores, entre los que destaca el laboral, en el que está a favor de la unificación de salarios con independencia del género¹⁹⁷ y en años recientes ha incidido para que los empleos del sector público y privado transparenten la brecha que separa las retribuciones salariales igualitarias de mujeres y hombres, reporte que se publica en cada ejercicio fiscal.¹⁹⁸ De esta manera, la implementación de la legislación conforma más que un mandato moral, establece un medio preciso para el logro de la igualdad real.

C. Argentina

La constitución de Argentina contempla la igualdad ante la ley¹⁹⁹ y ha implementado programas en la búsqueda de la consolidación de este derecho ya que tal como lo señala el diagnóstico que respalda el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (2018-2020), “las mujeres cobran en promedio 26,2% menos que los hombres por el mismo trabajo”²⁰⁰ y “el desempleo afecta principalmente a las mujeres jóvenes (21,5% frente al 17,3% de los varones de 14 a 29)”²⁰¹.

¹⁹⁷ Equality Act 2010, http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/pdfs/ukpga_20100015_en.pdf

¹⁹⁸ Perraudin, Frances, “What is gender pay gap reporting, and what does it mean?” *The Guardian*, 28 de febrero de 2019, <https://www.theguardian.com/society/2019/feb/28/what-is-gender-pay-gap-reporting-and-what-does-it-mean> traducción propia.

¹⁹⁹ Constitución de la Nación Argentina, artículo 16, <https://bibliotecadigital.csjn.gov.ar/Constitucion-de-la-Nacion-Argentina-Publicacion-del-Bicent.pdf>

²⁰⁰ Instituto Nacional de las Mujeres “Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (2018-2020)” <https://www.argentina.gob.ar/noticias/plan-nacional-de-igualdad-de-oportunidades-y-derechos-2018-2020>

²⁰¹ Instituto Nacional de las Mujeres “Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (2018-2020)” <https://www.argentina.gob.ar/noticias/plan-nacional-de-igualdad-de-oportunidades-y-derechos-2018-2020>

En el mismo sentido, la vida laboral de las mujeres es escasa en comparación con los hombres con ocupaciones esporádicas “en el ámbito público 4 de las 24 gobernaciones; de los 5 cargos de la Corte Suprema sólo 1 es ocupado por una mujer; 9,4% quienes ocupan una intendencia son mujeres; 37,5% de las bancas en Senado y 35,6% en la Cámara de Diputados las ocupan mujeres”.²⁰² Por ello, los esfuerzos en la materia también los ha aportado la Secretaría del Trabajo y Empleo para el desarrollo de planes y programas que eliminen toda práctica desigual y discriminatoria en el sector laboral²⁰³.

De conformidad con la CEDAW, Argentina necesita aplicar a cabalidad acciones propias de la igualdad laboral hacia las mujeres, tal como lo es igual salario por trabajo igual, oportunidades de empleo y participación en puestos de mando sobre todo para quienes pertenecen a sectores altamente vulnerables, además de condiciones de las empleadas domésticas y vigilancia en el trabajo infantil²⁰⁴. Esto indica el rezago y falta de priorización al derecho a la igualdad laboral en este país.

Además, terminológicamente la secretaría focaliza sus acciones hacia la equidad, pese a que la CEDAW se ha pronunciado sobre el desuso de este porque no es sinónimo de igualdad²⁰⁵. Aunque pueda parecer un asunto propiamente de vocabulario, lo cierto es que existen diferencias marcadas, como ya se ha abordado en otro momento y, por lo tanto, esta perspectiva vicia la correcta ejecución de sus planes.

2. Modelo romanista

La visión romanista acerca de la igualdad se puede valorar conforme a los resultados de su aplicación, los países seleccionados se escogieron por motivos de

²⁰² Instituto Nacional de las Mujeres “Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (2018-2020)” <https://www.argentina.gob.ar/noticias/plan-nacional-de-igualdad-de-oportunidades-y-derechos-2018-2020>

²⁰³ Ministerio de Producción y Trabajo, “Equidad de género” <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/igualdad>

²⁰⁴ Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de la Argentina, CEDAW/C/ARG/CO/7, 2016, p. 13.

²⁰⁵ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto de Chile, adoptadas por el Comité en su 53 período de sesiones (1o a 19 de octubre de 2012), CEDAW/C/CHL/CO/5-6, Naciones Unidas, 12 de noviembre de 2012, párrafo 11.

la efectividad que se aprecia sobre la implementación que ha tenido sus prácticas igualitarias, esto con base a la concepción que tienen de este derecho y a los programas que en este mismo sentido ha acogido.

La formación de este pensamiento se desarrolló a partir del *Corpus Iuris Civilis* de Justiniano, el cual fue aprendido en las escuelas europeas, enseñanzas que poco a poco se fueron expandiendo al resto del mundo, pero tal expansión llevó consigo distintos enfoques²⁰⁶, mismos que de alguna manera inciden en la perspectiva central del derecho anglosajón y el romano de forma que estos se contrastan.

A. España

La Constitución Española consagra en su artículo 9.2 la vigilancia de la igualdad real y efectiva, para ello responsabiliza a los entes públicos de adoptar aquello que sea necesario para que esto suceda tanto a nivel individual como colectivo²⁰⁷. Es interesante que una constitución visualice los alcances verdaderos de esta, ya que, por lo general, sólo recogen el derecho a la igualdad ante la ley, pero lo que hace este texto normativo es conjugar el mandato teórico-práctico para especificar que estas libertades se tienen que lograr con los hechos e indicar que el Estado es promotor central de ello.

En este orden de ideas, España enmarcó en 2007 los pilares para la adecuada ejecución del derecho en comento en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, misma que ha trazado la ruta para hacer realidad en la sociedad su puesta en marcha en atención a sectores particulares que mueven este tema como lo es el ámbito laboral por el que se inclina con esmero.

Además, su incidencia en el trabajo incluye el mandato de programas para el acceso de las mujeres; protocolo de actuación frente a casos de acoso sexual y sexista; la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral; así como la manera

²⁰⁶ Merryman, John Henry, *La tradición jurídica romano-canónica*, 3a. ed., trad. de Eduardo L. Suárez, México, Fondo de Cultura Económica, 2014, pp. 30-32.

²⁰⁷ Constitución Española, 1978, artículo 9.2, <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>

en que el empleo público debe acoger a la igualdad²⁰⁸, entre otros. A diferencia de otras leyes, esta engloba todas las esferas de aplicabilidad social y hace alusión a cada elemento que conforma este derecho; además de ser un mandato sirve como guía para la adecuación del régimen público y privado sobre los estándares que deben seguir en la visión de igualdad para hacerla efectiva en todos los rubros.

Es por ello que ha sido considerada como “transversal y comprometida con la igualdad material”.²⁰⁹ Por otro lado, esta nación implementa en conjunto un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y el Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres²¹⁰, colaboraciones como estas han colocado a España con una brecha de género que cada vez se aminora más, pues a penas en el año 2018 se ubicaba en el lugar 29 de 149 países²¹¹, una posición muy buena comparada con la disociación que existe con otros Estados, sobre todo latinoamericanos.

Por su parte, la CEDAW advierte a España a mejorar aspectos relacionados con la igualdad de salario, de la cual refiere que su ausencia es el resultado de la segregación vertical y horizontal, así como las presencia de ellas solo en determinados sectores que no cubren tiempo completo. Además, indica que las mujeres tienen que tomar mayor partido de los altos mandos y la falta de estas acciones tiene que ser sancionada.²¹²

La popularidad española hacia la integración total de la igualdad se mueve por medio de la conciencia social y cultural que impera en los ideales de numerosos activistas que se han propagado sobre todo en la juventud que con frecuencia alza la voz para castigar los actos de violencia de género y desigualdad²¹³. Esto deja ver

²⁰⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículos 42, 62, 44 y 51, BOE-A-2007-6115.

²⁰⁹ Lousada Arochena, Fernando, *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, México, Tirant lo Blanch, 2014, p. 84.

²¹⁰ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, “Sociedad de la información – Programas” <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Programas/Programas.htm>

²¹¹ Índice Global de la Brecha de Género España, 2018, <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/espana>

²¹² Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de España, CEDAW/C/ESP/CO/7-8, 2015, p. 10.

²¹³ Entre ellos destaca el movimiento de La Manada que exige freno a la violencia derivado de un caso de violación múltiple cometido a una mujer en el marco de las fiestas conocidas como Sanfermines en el año 2016. Así el activismo ha tomado las calles de toda España exigiendo

que la conjugación entre la eliminación de los estereotipos que desencadenan la discriminación y las políticas públicas a favor de la igualdad trabajan en conjunto para consolidarla y hacerla efectiva, puesto que la sociedad y el Estado son quienes tienen el poder de crear las transformaciones que generen la emancipación real de las mujeres.

B. Francia

Asimismo, la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 puntualiza el derecho a la libertad e igualdad adquirida por nacimiento, pero con la intención que esta se mantenga durante toda la vida.²¹⁴ Lo cierto es que “tanto la revolución americana como la revolución francesa (cuyo significativo lema era “*égalité, liberté, fraternité*”) situaron por primera vez en la historia a la igualdad como principio fundamental del ordenamiento jurídico, en contra posición con el antiguo régimen donde cada sujeto pertenecía a un estamento con estatus propios y fueros especiales”.²¹⁵

No obstante, estos actos revolucionarios desfavorecieron a las mujeres ya que su escritura refleja la dirección masculina de sus intenciones, mismas que quedaron comprobadas en Francia con la declinación hecha hacia las múltiples peticiones de aplicación de estos derechos a las mujeres.²¹⁶ Por lo tanto, los beneficios de estos avances sólo favorecieron a los hombres, de esta forma, tal distinción de derechos hacia ambos géneros implicó el inicio de una brecha entre ellos.

Sin embargo, en tiempos recientes Francia ha trabajado con enfoque de género y se ha abierto a la adopción contundente de la igualdad. La CEDAW se ha pronunciado con favorecedores comentarios, pero a la vez algunas recomendaciones de mejora como a continuación se presenta.

protección e igualdad para las mujeres. Véase Álvarez, Pilar, “Claves del huracán feminista español”, *El País*, 10 de marzo de 2019, https://elpais.com/sociedad/2019/03/09/actualidad/1552158605_482139.html

²¹⁴ Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, 1778, artículo 1º.

²¹⁵ Lousada Arochena, Fernando, *op. cit.*, p. 27.

²¹⁶ *Idem*.

la tasa, elevada por lo general, de participación de las mujeres en la fuerza laboral del Estado parte y las numerosas medidas adoptadas para promover la igualdad de género en el mercado de trabajo, como las medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, para fortalecer los derechos sociales de los trabajadores a tiempo parcial y reducir la proporción de mujeres en esta categoría, y para mejorar las pensiones de las mujeres de edad y superar el techo de cristal²¹⁷.

No obstante, ha recomendado adoptar medidas eficaces para que se vuelva una realidad concreta la igualdad que se proclama en sus adecuaciones legales para así contrarrestar todo lo que se señala deficiente. Los aspectos a combatir son la segregación ocupacional; la desigualdad de oportunidades laborales; la ausencia de reparto del salario igual por trabajo igual y la falta de empleos de tiempo completo para las mujeres en el sector público y privado²¹⁸.

C. Colombia

La legislación de Colombia reconoce y vela por la igualdad efectiva, la cual recoge con propiedad en la Ley 823 de 2003,²¹⁹ a pesar que, en su texto constitucional se establezca la igualdad ante la ley²²⁰, la especificación a profundidad la hace con la primera en mención, dado el carácter que esta tiene en la práctica. Lo cierto es que este es uno de los países que la concibe de esta forma y el referente latinoamericano, dada las características que se han resaltado acerca de dicho término.

Ahora bien, la CEDAW subraya estas observaciones a Colombia en 2019:

La persistencia de la segregación vertical y horizontal en el mercado laboral, la disparidad salarial por razón de género, que actualmente es del 19 %, el reparto desigual de las responsabilidades domésticas, la diferencia en las tasas de empleo y desempleo entre hombres y mujeres,

²¹⁷ Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de Francia, CEDAW/C/FRA/CO/7-8, 2016, p.14.

²¹⁸ Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de Francia, CEDAW/C/FRA/CO/7-8, 2016, p.15.

²¹⁹ Ley 823 de 2003, artículo 2º
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1492/LEY%20823%20DE%202003.pdf>

²²⁰ Constitución Política de Colombia, artículo 13,
<https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10228/1547471/CONSTITUCION-Interiores.pdf>

y el hecho de que un gran número de estas últimas que están en el mercado laboral trabajen en el sector informal. También preocupan al Comité los altos niveles de casos de acoso sexual²²¹.

De este modo, se puede observar que en dicho sitio todavía hay graves inconsistencias sobre la igualdad laboral de las mujeres. De hecho, las exhortaciones que se le hace son sobre los temas relevantes y de necesaria prioridad porque es a partir de ahí que se materializa el componente de tales derechos. En el tenor que esto ocurre a diferencia de otros países analizados, como es el caso de Francia en donde las recomendaciones fueron sobre puntos específicos en subcategorías relacionados con estados de mayor vulnerabilidad.

Por todo lo anterior, la participación consolidada de las mujeres en el trabajo formal y digno es un derecho autónomo e interdependiente con el derecho a la igualdad, en la inteligencia que este incluye el acceso al empleo; oportunidades de ascenso; misma retribución salarial ante el trabajo de igual valor; así como las medidas pertinentes para atender las necesidades propias de su género. Por su parte, al Estado como titular del servicio público, le corresponde la adecuada implementación de estos derechos para tener principal intervención ya que es garante de los derechos humanos. Todo ello abona en beneficio individual y del colectivo nacional.

²²¹ Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de Colombia, CEDAW/C/COL/CO/9, 2019, p. 11.

CAPÍTULO TERCERO

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA IGUALDAD EFECTIVA DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO DEL SERVICIO PÚBLICO EN MÉXICO

La igualdad efectiva en el servicio público es aquella que se hace presente en la práctica social cuando mujeres y hombres pueden acceder a este, el cual a su vez es una fuente de empleo; en él tienen las mismas posibilidades de ser promovidos para ascender de puesto; el salario que reciben es igual si realizan el mismo trabajo; todo ello en un margen de igualdad de trato y oportunidades en los que sólo influye la evaluación de la capacidad y el mérito.

Esta realización es un ideal que debe perseguir el Estado en todo momento; para que suceda debe ajustar su andamiaje jurídico a esta visión y hacerse de las herramientas y medios bastos para lograrlo paulatinamente con un proyecto progresivo que se expanda a buena velocidad para que lo antes posible sea erradicada toda discriminación e instaurada en su totalidad la igualdad efectiva, sobre todo en el sector público laboral.

Sin embargo, a pesar que en México existen leyes y políticas públicas con miras a este objetivo, esto aún se ve mermado en la práctica cotidiana. De ahí parte la necesidad del estudio del por qué la realidad no se corresponde con la teoría en dichos términos. Por esta razón, el análisis de la dimensión de la brecha de género, así como los factores que la generan y hacen continua la desigualdad son el tema central de este capítulo.

I. FACTORES QUE OBSTACULIZAN EL EJERCICIO DE LA IGUALDAD EFECTIVA EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SERVICIO PÚBLICO EN MÉXICO

La adecuada intervención de las autoridades es pieza indispensable para la práctica cotidiana de la igualdad, por todo lo que se ha referido a lo largo de esta tesis es posible asegurar que el Estado se han pronunciado con respeto hacia este derecho, por lo tanto, surge la interrogante que se cuestiona los motivos de su inaplicabilidad integral. Es decir, cuáles son los obstáculos que frenan a las mujeres para que se

integren a la plantilla laboral; asciendan a altos cargos en las mismas condiciones que lo hacen los hombres; además de obtener el mismo salario por igual trabajo.

Toda interacción humana está sujeta a desacuerdos, pero estos deben mantenerse en el límite de lo presto a ser solucionado por medio del diálogo. Lo cierto es que, en el trabajo, así como en cualquier otra rama, los derechos humanos no pueden ser sometidos a escrutinios subjetivos sobre los que se debata si las personas son merecedoras de ello. Por lo tanto, en los centros de trabajo se debe tomar todas las medidas para asegurar que se practique la igualdad real y sea eliminado todo acto discriminatorio.

Cabe mencionar que la relación de trabajo surge a partir que “un patrón, persona física o jurídica de derechos colectivos recibe los servicios de otra persona física que se denominada trabajador y le fija una jornada de trabajo y el pago de un salario”²²², pero esta correspondencia necesita incluir además un ambiente óptimo para que los servidores públicos y todo empleado desempeñen sus funciones, pues en todo momento debe imperar en las instituciones el respeto a derechos humanos tanto en la prestación del servicio como en el interior de ellos.

En este sentido, todo aquello que rompa el vínculo de igualdad de trato y oportunidades hacia ambos géneros atenta contra sus libertades, porque dicha dualidad es indispensable para su efectividad; dadas estas circunstancias se necesita la inmediata detención de lo que la origina, de esta manera se asimilarán los medios específicos eficaces para restablecer, prevenir y consolidar las condiciones de igualdad. Por lo tanto, a continuación, se desarrolla el análisis de los factores que obstaculizan su ejercicio.

1. *Estereotipos sociales y culturales*

Existen lineamientos sin rigor jurídico que rigen las actividades de las personas. Estos son aprendidos y adquiridos conforme se desarrollan las etapas de vida que vienen con el crecimiento, tiene una fuerte presencia en el desenvolvimiento de los individuos; esto ocurre con independencia de lo otorgado por parte del proceso de

²²² Cornelio Landero, Eglá, *Mediación: mecanismo para la solución de conflictos laborales en México. Horizontalidad de la Justicia*, México, Porrúa, 2017, p. 89.

formación natural o biológica del ser humano al nacer. Quizás la apología del reconocimiento es el motivo que incitó a las sociedades a agrupar con ciertas características a los sujetos, en la que utilizan como base a la biología para esta finalidad.

“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”.²²³ Por su parte, los roles de género están íntimamente relacionados con ello porque “son construcciones sociales que conforman los comportamientos, las actividades, las expectativas y las oportunidades que se consideran apropiados en un determinado contexto sociocultural para todas las personas”.²²⁴

De este modo, los estereotipos son equiparables a los calificativos atribuidos a las personas, por lo que a su vez influyen el desenvolvimiento social (rol de género) que deben tener mujeres y hombres. Por lo tanto, estos les adjudican a las personas adjetivos que pertenecen a un escrutinio generalizado, mismos que son en apariencia buenos u hostiles, a cerca de las mujeres por ejemplo, por los cuales estas deberían limitarse a cumplir con determinadas funciones.

Por lo tanto, los estereotipos establecen las pautas de la actuación de mujeres y hombres. En esta tesitura, se compaginan más elementos encaminados a condicionar el desenvolvimiento de las personas. Por lo anterior, se vislumbra un interés oculto tras este manual del colectivo, porque tal como ocurre con el derecho, el cual incluye normas impuestas para mantener el orden social y las libertades de todos, asimismo estas instrucciones autoimpuestas deben perseguir un fin que hasta ahora sólo se ve marcado por la fragmentación de las libertades.

Por consiguiente, la delgada línea divisoria entre el género y los estereotipos sociales y culturales ha sobre pasado hacia actitudes inadecuadas frente a estas concepciones. En la medida que las personas acepten el grado de participación de cada uno conforme a lo considerado socialmente correcto, continuará la separación

²²³ Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas “Los estereotipos de género y su utilización”, <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderStereotypes.aspx>

²²⁴ Organización Mundial de la Salud, “Género y salud”, 23 de agosto de 2018, <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

entre mujeres y hombres, ya que de ahí nacen roles de género discriminatorios. Esto mismo ha devenido en ventajas y desventajas según el papel que corresponda a cada agrupación, sólo que este desequilibrio es contrario a la igualdad.

Cabe destacar que, tal como se ha pronunciado, la normatividad nacional e internacional prevé la garantía de la igualdad desentrañada desde su naturaleza misma, así como la prohibición de la discriminación como respuesta estas conductas, para dejar en claro que además de ser moralmente reprochables, son totalmente contrarias a derecho y atentan contra la persona humana, ya que, si bien las concepciones abstractas no son propiamente discriminación, sí marcan un camino que desemboca en ella.

La cultura institucional se forma con elementos subjetivos que a pesar de no estar suscritos son visibles y tangibles en la manera en que acogen la perspectiva de género. Esta se observa a partir de la apertura y respuesta a la participación de las mujeres en la administración pública en general e incluso es supeditada a las variaciones que se puedan suscitar en diferentes niveles dentro y fuera de ella. No obstante, es muy importante que las mujeres ocupen este sector y de esta manera, paulatinamente se incremente su presencia y se desarraigue la aversión cultural institucionalizada que las retiene en exclusión²²⁵.

Tal como se ha recalcado en varios momentos, la discriminación se traduce como distinciones *a priori* que excluyen y separan a las personas por dar preferencia a unas sobre otras, estas perjudican la realización de los derechos de todos. Los diversos tipos de discriminación son elementos que dejan ver las inclinaciones de quienes las practican ya sea por su formación y/o por intolerancia. Quien comete discriminación por motivos de género está formado bajo prejuicios, estereotipos y asimismo sometido a roles de género.

En definitiva, se infiere que se necesita una herramienta fundamental para generar un cambio de paradigma alejado de las prácticas discriminatorias que son detonadas por medio de los estereotipos. Su implementación tiene amplios beneficios que van dirigidos hacia quienes han sido víctimas de violaciones de esta

²²⁵ Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, "Igualdad de género en la administración pública" PNUD, Estados Unidos de América, 2014, p. 35.

índole a sus derechos al ser privados de concurrencia laboral y a los que reprimen su voluntad de ejercicio de libertades por tener esta formación. Por lo tanto, estos actos son inaceptables porque además contienen perjuicios en los que también consigue manipular las elecciones personales ya que no permite ser ni dejar ser.

2. La violencia de género en el trabajo

Los centros de trabajo son un espacio donde quienes ahí fungen pasan gran parte de su día ya que como se ha expresado en otros puntos, la jornada laboral es de aproximadamente ocho horas y susceptible de horas extra, por lo cual dicho sitio debe contar con un ambiente armonioso lejos de ser un espacio desagradable. Desafortunadamente algunas acciones y en su caso, omisiones rompen con el esquema planteado y detonan la comisión de incidentes graves como la violencia de género.

Conforme a las leyes, en México la violencia contra las mujeres es “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”²²⁶. No obstante, el marco convencional trasciende la perspectiva de violencia que comúnmente ha sido marcada por daños físicos, puesto que además de la ausencia de ellos, este instrumento señala que se requiere de una educación que permita un desarrollo pleno, libre de discriminación y de estereotipos socioculturales los cuales restan valía a las decisiones de las mujeres.²²⁷

El hilo conductor que nos trae hasta aquí marca un parámetro de consecuencias de actos, en otras palabras, los estereotipos comprendidos en el acápite anterior además de causar discriminación pueden llegar a desatar algún tipo de violencia, lo cual deja de manifiesto que esto se vuelve una cadena que en

IV. ²²⁶ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 5º, fracción

²²⁷ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, (Convención de Belem do Para), Artículo 6, b.

aparición es inofensiva, pero suele ser parte de terribles consecuencias que agravan la afectación de derechos.

La violencia económica contra las mujeres “se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral”.²²⁸ Esto se resume en un detrimento financiero que lesiona las percepciones monetarias de quien es sometida a ella.

Dicho lo anterior, hasta ahora se ha puesto en escrutinio el fehaciente argumento que predica la exigibilidad de la igualdad como ausencia de discriminación. Sin embargo, de acuerdo a la legislación mexicana, los perjuicios originados por la inoperatividad de esta prerrogativa detonan violencia, lo cual se traduce en que también se generan agravios que limitan la economía de las mujeres.

Por otro lado, el abuso de poder cometido en el espacio de trabajo es violencia laboral. Esta se forma a través de hacer o dejar de hacer aquello que concuerda con el orden y el respeto, esta práctica afecta en amplitud a la persona sobre la que es ejercida, transgrediendo los derechos de igualdad, desarrollo, seguridad, así como salud física y mental, pues sus emociones también son sometidas a esta vulneración; a la vez que puede originar acoso y hostigamiento sexual. El daño detonado es inmediato, presente o futuro.²²⁹

Las conductas específicas en las que se lleva a cabo la violencia laboral se dan a partir de:

la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género²³⁰.

IV. ²²⁸ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 6º, fracción

²²⁹ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 10.

²³⁰ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 11.

Asimismo, el servicio público genera un tipo de violencia denominada institucional cuando estos “tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia”.²³¹ En este sentido, es incongruente que las instituciones que representan al Estado se presten a tan degradantes actos, toda vez que son el mando operativo de las concesiones reconocidas legal y universalmente hacia los individuos.

La CEDAW ha pronunciado un listado en los que se encuentra el despunte que desata la violencia hacia las mujeres:

factores relacionados con el género, como la ideología del derecho y el privilegio de los hombres respecto de las mujeres, las normas sociales relativas a la masculinidad y la necesidad de afirmar el control o el poder masculinos, imponer los papeles asignados a cada género o evitar, desalentar o castigar lo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres. Esos factores también contribuyen a la aceptación social explícita o implícita de la violencia por razón de género contra la mujer, que a menudo aún se considera un asunto privado, y a la impunidad generalizada a ese respecto.²³²

Todas estas actitudes atentan contra la integridad y dignidad de las personas, además de quebrantar el principio de igualdad puesto que es imposible que existan motivos justificables para que las trabajadoras sean sometidas a malos tratos por cuanto hace a la garantía de protección que tiene cualquier persona, pero también se debe dejar en claro que la subordinación o vínculo laboral no los ubica en posiciones de esclavismo y superioridad jactante de tratos inhumanos.

A. Ambiente laboral sin acoso sexual o sexista

Desafortunadamente, toda persona es sensible de sufrir faltas como las que son atraídas por medio del acoso sexual o sexista. Así pues, el tema de género es sensible tanto hacia hombres como hacia mujeres, pero, conforme a lo que se ha

²³¹ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 18.

²³² CEDAW, Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19, CEDAW/C/GC/35

estudiado a lo largo de estos capítulos, la sociedad tiene una deuda histórica con las mujeres en cuanto hace a derechos y a visiones subjetivas que se han implantado generación tras generación, en las cuales que se han visto menos favorecidas. En este tenor, no es de extrañarse la presencia de casos de acoso sexual a los que las mujeres son sometidas en los centros laborales.

La violencia es susceptible de llevarse a cabo en diversos de espacios y con distintas modalidades. En la tesitura de dichas posibilidades, esta se constituye también a través del acoso sexual perpetrado en el sitio donde las mujeres trabajen.²³³ "El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos".²³⁴

Sin embargo, resulta alarmante que los actos que constituyen violencia hacia la mujer sean normalizados y catalogados comunes sin reproche alguno, esta postura emerge de la cultura que ha sectorizado los niveles de poder de los que se jactan para cometerlos.²³⁵ La imagen autoritaria que empodera a quienes están en altos cargos de servicio público puede ser desmesurada y por tanto, utilizada en contra de las servidoras de menor rango o incluso en el mismo, la capacidad de reacción y condena es atribuida al beneplácito que surge de la formación cultural de quienes integran el centro de trabajo.

El sentido de complacencia de la mujer está totalmente ausente en los casos de violencia sexual, por el contrario, lo que impera es el poder que le hace percibir al agresor la capacidad de decidir sobre el cuerpo de su víctima; dicho dominio de uno sobre otro representa las desigualdades que imperan en ambos. El ámbito

²³³ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, (Convención de Belem do Para), Artículo 2, b.

²³⁴ Esta descripción se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, artículo 3º Bis, inciso b; y en forma idéntica en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 13, segundo párrafo.

²³⁵ Arroyo, Roxana y Valladares, Lola, "Derechos humanos y violencia sexual contra las mujeres" en Ramiro Ávila Santamaría et al. (comps.), *El género en el derecho. Ensayos críticos*, Ecuador, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009, p. 400.

territorial y espacial en el que ocurre es ajeno a los límites, ya que se presenta con continuidad en la sociedad.²³⁶

El acoso sexual laboral es un acto de violencia de género contra la mujer, y en este sentido también lo es la intimidación.²³⁷ Al respecto un informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer especifica los alcances de esta transgresión de la siguiente manera:

Es un ataque personal contra la mente y el cuerpo de la mujer, que provoca temor y viola el derecho de la mujer a su integridad corporal, su educación y su libertad de movimiento. Se utiliza como un poderoso mecanismo de control e intimidación mediante el cual se mantiene la condición social subordinada de la mujer. El acoso sexual tiene lugar con frecuencia en la calle, en el lugar de trabajo, en las instituciones educativas y en los transportes públicos. Sin embargo, la forma más perniciosa es el acoso sexual en el lugar de trabajo o en las instituciones educativas. El acoso sexual afecta directamente a la base de la autosuficiencia económica de la mujer y perturba su capacidad de ganarse la vida al obligarla a abandonar el lugar de trabajo o la escuela.²³⁸

Por lo tanto, la vulneración que sufren las mujeres acosadas golpea tanto su mente que infringe miedo, mismo que obstaculiza sus labores, situación que en el peor de los casos las hace prescindir de ellas. De este modo, se observa una constante penuria que las ataca, ya que desde el momento en que son golpeadas con estas vivencias están sometidas hasta las consecuencias más notorias como es la deserción que a su vez conlleva a la falta de recursos y en su caso dependencia de terceros, o por lo menos a la medida de mayor independencia económica.

Los casos de abuso sexual son catalogados como tales porque la víctima se ha negado a consentirlos ya sea a través de palabras o signos que expresen su inconformidad y el agresor es plenamente consciente de ello. Asimismo, aquellos actos que son ofensivos en esencia no necesitan pronunciación alguna de la víctima

²³⁶ *Ibidem*, p. 407.

²³⁷ Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, Asamblea General de la ONU Resolución 48/104, 20 de diciembre de 1993, artículo 2.

²³⁸ Relatoría especial sobre violencia contra la mujer sus causas y consecuencias. E/CN.4/1997/47, 12 de febrero de 1997. COMISION DE DERECHOS HUMANOS. 53o período de sesiones, Tema 9 a) del programa provisional. Informe de la Relatora Especial sobre la Violencia Contra la Mujer, Sra. Radhika Coomaraswamy, párrafo 47.

porque su gravedad los presume perjudiciales.²³⁹ La naturalización de ciertas conductas que aparejadas a esta clase de aberraciones es insostenible puesto que ponen en tela de juicio su veracidad con argumentos como la incitación o complacencia, además de crear ambientes de tolerancia hacia la violencia.

Ahora bien, el acoso sexista está vinculado con la degradación del sexo femenino mientras que el acoso sexual tiene una connotación ligada precisamente a lo sexual.²⁴⁰ Una guía de intervención de la Organización Internacional del Trabajo ha desentrañado del comportamiento sexista las intenciones de subestimación, menosprecio hacia el desempeño y autoridad laboral de las mujeres²⁴¹. Por lo tanto, el acoso sexista se manifiesta de una forma diferente, pero con el mismo sentido de supremacía estereotipada sobre la mujer.

La conexión entre los términos sexual y sexista es estrecha porque hay situaciones que combinan ambos aspectos en las que incluso a primera vista parece obviarse un contexto sexual que en realidad es más sexista, por ejemplo, cuando existe una violación, se llevan implícito un subconsciente sexista debido al poder imperante que el hombre establece tras dominar a la mujer en este acto. Asimismo, ambos elementos se presentan en la misma medida cuando alguien emite comentarios lascivos.²⁴²

En resumen, el acoso sexista es todo aquello que resta valor al desempeño laboral o en otras áreas donde se desenvuelve la mujer; así como lo que la encasilla en un ambiente de subordinación y les da un juicio a sus acciones con razón de su género. Todas estas piezas hacen las veces de freno a sus derechos y por ende a su desarrollo, porque forman bloqueos y tornan más difícil su desenvolvimiento sobre todo cuando buscan el progreso. Por lo que tras los logros personales y en particular los profesionales suele haber una historia contra las oposiciones de esta clase.

²³⁹ Lousada Arochena, José Fernando, *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, España, Tirant lo Blanch, 2014, p. 320.

²⁴⁰ *Ibidem*, pp. 323 y 324.

²⁴¹ Chamarro, María José, *Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista*, Costa Rica, Organización Internacional del Trabajo, 2014, p. 33.

²⁴² Lousada Arochena, José Fernando, *op. cit.* p. 317.

Cabe destacar que, *Me Too* es un movimiento social marcado por las denuncias de acoso sexual en el ámbito laboral, en especial en el trabajo de las actrices. Este ha sido un choque mediático contra quienes ocupan altos rangos jerárquicos, con acusaciones incluso hacia un ex mandatario en Latinoamérica. No obstante, esta lucha ha traído a la luz puntuales encrucijadas que se viven en varios espacios que buscan la consolidación de la igualdad de género. A groso modo su paradoja se crea por las represalias que puede tener la incredulidad hacia la víctima y el auge de apoyo sólo a quienes tienen la preponderancia para enfrentarse ante esas dominantes estructuras²⁴³.

Lo anterior revela las adversidades que trae consigo hacer frente a los ilícitos de esta naturaleza que apabullan a las menos influyentes mismas que además tienen que combatir las desproporciones sociales recurrentes entre mujeres y hombres, así como la suma autoritativa de quienes cuentan con influencia social y suficiencia económica a su favor. Estos imperativos deben ser eliminados para el logro de la justicia social, en la cual se haga una realidad que sin importar las condiciones ni el sexo, sean castigadas todo quebrantamiento del derecho pero también se erradique el preludio cultural que los lleva a cometerlos.

B. El chantaje y el acoso ambiental

La superación laboral de las mujeres son avances personales y profesionales de los que todas deben disfrutar conforme al esfuerzo insertado en el proyecto de vida que cada una se plantea. Además, tal como se ha dejado claro en otras ocasiones, la igualdad efectiva se relaciona con que, en un universo de iguales, la capacidad particular de participar y continuar en cargos laborales es la que determina las elecciones para estos puestos, por lo tanto, todo aquello contrario a esto es irrelevante y separado de los derechos humanos.

Acerca del chantaje, este se origina cuando los derechos laborales se ven comprometidos a una petición de orden subjetivo y descalificativa hacia la víctima,

²⁴³ Taub, Amanda, "La paradoja de #MeToo: el movimiento que hace caer solo a los más poderosos", *New York Times*, 12 de febrero de 2019, <https://www.nytimes.com/es/2019/02/12/me-too-oscar-arias-sanchez/>

lejos de tener sentido con los aspectos puntuales para la obtención del empleo, continuidad o promoción, por lo que se amenaza a la víctima con que estos sólo se conseguirán si se da un suceso de resonancia sexual o sexista de su parte. El apercibimiento por el que se condicionó puede ocurrir o no y seguir siendo parte de esta transgresión, detonando la posibilidad de una doble vulneración atribuida al acoso y a la pérdida de derechos en el trabajo²⁴⁴.

Hasta el momento se han agotado las referencias hacia las estructuras de poder de las que se hacen algunos hombres en el sector del trabajo para cometer actos de violencia laboral contra las mujeres, dentro de las que se encuentra el acoso. En contraste con esta perspectiva, también se dan casos en los que la fuerza de autoridad dentro de la institución en que se desempeñan puede no ser tan robusta y sin embargo cometer infracciones que transgreden sus derechos y por ende su persona misma.

En esta tesitura, el chantaje sexual o sexista y el acoso ambiental son modalidades inmanentes del acoso sexual²⁴⁵. El acoso ambiental es creado con independencia de la investidura de autoridad o relación de superior – subordinado entre el sujeto que lo comete y su víctima; ya que este también se lleva a efecto de la mano de compañeros de trabajo que tengan el mismo nivel dentro del centro e incluso con los usuarios que acuden en búsqueda del servicio²⁴⁶.

Las consecuencias de convivir en un centro laboral donde se suscitan estos actos perjudican en gran medida y en varias áreas. Tal como se ha expresado hasta ahora, son causa de agravios a los derechos de las mujeres además de los continuamente referidos (igualdad y trabajo); estas acciones también generan detrimento en la efectividad del servicio que brindan porque es complicado cumplir con las funciones delegadas en un espacio que tolera estas circunstancias porque precisamente su naturaleza condiciona y obstaculiza la realización de las actividades laborales.

²⁴⁴ Lousada Arochena, José Fernando, *op. cit.* p. 328.

²⁴⁵ Pérez Guardo, Rocío, “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, España, núm. 1, vol. 31, 2013, p. 209.

²⁴⁶ Pérez Guardo, Rocío, “Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España” *Athenea Digital*, España, julio 2012, p. 206.

C. El deber de protección y actuación del patrón frente a casos de violencia

Toda vez que se ha comprobado la existencia de situaciones que atentan contra el orden laboral y rompen por completo los vínculos de derechos humanos con los que cuenta toda persona en su calidad de titular, es de suma importancia el quehacer de las autoridades dentro de la institución, las cuales no se pueden regir por meras suposiciones o consideraciones alternas al andamiaje jurídico especializado. Por el contrario, deben contar con una actitud óptima de erradicación de la violencia laboral y tomar las medidas pertinentes para reestablecer el orden.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015²⁴⁷ es un instrumento de verificación que cuenta con indicadores para evaluar a los centros de trabajo del sector público y privado a cerca de su oportuna implementación de prácticas de igualdad laboral y de esta manera tener los estándares de cumplimiento por parte de los empleadores. Además de brindar una perspectiva de las pautas necesarias para lograr un acogimiento adecuado de este derecho, dado que también incluye en su glosario el tema del acoso sexual.

Si bien la ley burocrática no establece las precisas obligaciones del patrón, la ley federal del trabajo sí lo hace y en dicho apartado indica que estos deben poner en marcha “en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual”.²⁴⁸ Es de resaltado interés que esta norma considere las intenciones de los empleados porque al final de cuentas es hacia la protección de ellos que van dirigidos los beneficios de estas acciones.

Derivado de ello, es posible que este sea el motivo por el que no se haya trabajado hasta el momento en la homologación de un protocolo que guíe el seguimiento y contrarreste las actitudes de violencia en el empleo. Sin embargo, el sector privado sí cuenta con un Protocolo de actuación frente a casos de violencia

²⁴⁷ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, la Declaratoria de vigencia fue publicada el 19 de octubre de 2015 en el Diario Oficial de la Federación.

²⁴⁸ Ley Federal del Trabajo, artículo 132, fracción XXX.

laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas mexicanas²⁴⁹. Este dirige las medidas que se debe tomar cuando se desaten estas situaciones en el centro de trabajo y lo hace amparado en los pronunciamientos legales nacionales e internacionales en la materia.

Así pues, el protocolo en comento prevé la formación de una comisión integrada por empleados y directivos ante la cual recurrir dadas estas circunstancias, misma que tendrá a su cargo la responsabilidad de resolver sobre estas cuestiones. Además, deben crear y ser guiados cada año por un puntual programa preventivo y otro que promueva la sensibilización en estos temas²⁵⁰. En este sentido, es principal que se trabaje en el conocimiento e interés acerca de la prevención para que la tarea recurrente no sea el castigo sino una cultura con perspectiva de género.

Tal como se desarrolló en el capítulo anterior, las diferencias entre los empleados de la iniciativa privada y los servidores públicos radica entre otras cosas, en la naturaleza del trabajo que realizan, por lo tanto, es indispensable que se cree un instrumento propio que dirija a la administración pública acerca de las herramientas convenientes, la manera y los momentos en que estas deben aplicarse para hacer frente a esta clase de conflictos, subsanarlos y a la vez prevenirlos.

“La impunidad constituye una denegación de justicia y una negación del carácter justiciable de los derechos humanos, garantía fundamental para su goce efectivo y plena vigencia. Pero además tiene una dimensión política-jurídica perversa: su existencia significa que un sector de la sociedad se encuentra por encima de la justicia y del imperio del Derecho”.²⁵¹

²⁴⁹ “Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas mexicanas” *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, 14 de diciembre de 2017, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf

²⁵⁰ “Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas mexicanas” *Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de la República*, México, 14 de diciembre de 2017, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf

²⁵¹ Arroyo, Roxana y Valladares, Lola, *op. cit.*, p. 441.

Por lo tanto, la pasividad de los titulares del centro de trabajo ante las crisis de violaciones a los derechos laborales y de igualdad de la mujer son constitutivos de impunidad, misma que trae consigo vestigios de la discriminación que permea en entidades desproporcionadas donde los intereses de unos cuantos son más imponentes que las propias leyes. Esto es peyorativo e inaceptable, dado que priva a las personas de la justicia de forma tal que quebranta el orden jurídico, además de ser incongruente y un atentado a sus principios el que se desahogue un derecho humano como es el del trabajo en un espacio donde otras libertades son vulneradas.

Por consiguiente, el desempeño del Poder Judicial es un medio para ejercer a cabalidad el derecho a la igualdad y hacer frente a estas situaciones.

Así, cuando el juzgador se enfrenta al caso en que una mujer afirma ser víctima de una situación de violencia, está ante un caso que amerita aplicar la herramienta de perspectiva de género para determinar si efectivamente la realidad socio-cultural en que se desenvuelve la mujer la coloca en una situación de desventaja en un momento en que particularmente requiere una mayor y particular protección del Estado, con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos²⁵².

De igual modo, el poder judicial tiene la encomienda de resolver sobre las posibles vulneraciones a la ley como las que están en comento, derivado de la responsabilidad de su investidura necesita contar con las herramientas especializadas para desempeñar su encomienda. Luego entonces, la perspectiva de género aporta a este un enfoque que sería imposible de ver con los lentes habituales ajenos a los estudios en la materia. Por esta razón, los criterios que se emitan en los respectivos casos son armonizados con material que permita una respuesta justa ante las acciones ilícitas de acoso sexual, entre otras.

3. *La jornada laboral invisible*

²⁵² Tesis: XXVII.3o.56 P (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. III, abril de 2018, p. 2118.

La jornada laboral “es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.²⁵³ Esta puede ser diurna o nocturna, el primer supuesto comprende un tiempo límite de ocho horas, mientras que el segundo sólo hasta siete horas²⁵⁴. Aunque también existe la jornada mixta que tal como su nombre lo indica es un punto medio entre las otras dos referidas, esta se efectúa en máximo siete horas y media.²⁵⁵

A pesar de los estándares marcados sobre la imposición estricta de horarios laborales algunas veces las tareas requieren el uso de más tiempo que el estipulado; esto se rige por un incremento del tope de tres horas diarias y tres días consecutivos y es nombrado extraordinario²⁵⁶. Así pues, hay ocasiones en las que se aplaza el periodo de trabajo de manera que los empleados invierten más horas en ello; sin embargo, esto tiene que hacerse con sumo cuidado para que no se rompa el vínculo de respeto a los derechos.

El Convenio núm. 30 de la OIT sobre las horas de trabajo está dirigido a quienes trabajan tanto en lo público como en lo privado y hace una distinción de trato específica a los empleados de confianza en la que los elimina de las modalidades de dicha regulación de jornada siempre que sea una instrucción de la autoridad competente que lo estime correspondiente²⁵⁷. En otras palabras, los empleados de confianza pueden tener más horas de trabajo que los que son de base.

El riesgo de estas salvedades se configura en la falta de orden en su regulación práctica y en el trato abusivo hacia los trabajadores, ya que la misma ley establece como límite “una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el

²⁵³ Ley Federal del Trabajo, artículo 58.

²⁵⁴ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado b) del Artículo 123 constitucional, artículos 22 y 23.

²⁵⁵ Véase Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado b) del Artículo 123 constitucional, artículo 24.

²⁵⁶ Véase Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado b) del Artículo 123 constitucional, artículo 26.

²⁵⁷ C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, artículo 1º.

producto de la concepción”;²⁵⁸ así como el pago del periodo extra que trabaje con base en cada hora incrementada de servicio.²⁵⁹

Desafortunadamente, los centros laborales en México suelen cometer con frecuencia el aumento de jornadas de trabajo aunado a un salario escaso.²⁶⁰ La comisión de estas situaciones afecta directamente a los derechos laborales como los señalados convencionalmente, los cuales son por lo menos “el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo”.²⁶¹

II. EL DERECHO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

La igualdad en el trabajo tiene que ser integrada, en particular el desempeñado por mujeres, es decir, de ser cabos sueltos todos los aspectos que la consagran, su funcionamiento se vería mermado y disperso a diferencia de una implementación que contenga todos los elementos necesarios para abarcar cada una de las áreas de vida con miras a lograr mayor efectividad en su ejecución. Es por eso que la conciliación de la vida personal, laboral y familiar es un instrumento que recoge aspectos coyunturales sin los cuales el derecho principal en comento se aminora.

La finalidad de conciliar la vida familiar, laboral y personal es mantener el orden y respeto hacia el desarrollo de las personas conforme a las necesidades e intereses propios que les atañen en todos sus rubros, en el entendido que se desenvuelven en más de un espacio social y que todos son pieza fundamental de su calidad de vida.²⁶² Para ello, los titulares de los centros de trabajo deben tener consciencia al respecto que los impulse a crear medidas que vuelvan armónico el

²⁵⁸ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado b) del Artículo 123 constitucional, artículo 14, fracción III.

²⁵⁹ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado b) del Artículo 123 constitucional, artículo 39.

²⁶⁰ Cebollada Gay, Marta, *Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2017, p. 31.

²⁶¹ Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 7º, inciso d.

²⁶² Fundación Mujeres, “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, *Ministerio de Igualdad*, España, 2010, p. 4.

contenido de los conceptos personal, familiar y laboral en los que el tiempo es factor indispensable, así como la deconstrucción de los roles de género.²⁶³

A su vez, el derecho de conciliación beneficia también al centro laboral porque hace permear la efectividad de su rendimiento en un entorno organizacional donde la estabilidad general de sus colaboradores favorece la concentración para un mejor desempeño.²⁶⁴ En este sentido, es importante desentrañar lo que está implícito para el alcance estos tres elementos porque una visión equívoca en los temas de género puede causar detrimento en vez del progreso que se persigue.

1. Principios del derecho de conciliación

El principio de individualización reconoce que toda persona merece gozar de la conciliación familiar, por lo que elimina el estigma que lo vincula únicamente hacia las mujeres, esto permite que los hombres se involucren debido a que su paternidad también tiene vertientes de derecho y de responsabilidad de tal manera que ambos compartan la titularidad de estos en el mismo grado.²⁶⁵ Asimismo, el fomento de la autoorganización funciona para involucrar todos los factores que hagan posible la implementación de la conciliación, en aras de brindar flexibilidad para el ajuste de los requerimientos que surjan en cuanto hace a las áreas familiar y personal.²⁶⁶

Por su parte, el principio de continuidad de la carrera profesional emite el pronunciamiento fehaciente que el derecho de conciliación no rompe con el crecimiento laboral, sino que lo integra.²⁶⁷ Esta a su vez se relaciona con las garantías de indemnidad por las cuales se asegura que las consideraciones que versan sobre la conciliación no son impedimento para la continuidad en el trabajo.²⁶⁸ De igual forma, se establece que todos estos predicamentos son aplicables en general, en lo consiguiente, se respalda que las y los empleados son acreedores sin distinción.²⁶⁹ En este sentido, todos los derechos comprendidos imperan hacia

²⁶³ *Idem.*

²⁶⁴ *Ibidem*, p. 6.

²⁶⁵ Lousada Arochena, José Fernando, *op. cit.*, p. 404.

²⁶⁶ Lousada Arochena, José Fernando, *op. cit.*, p. 416.

²⁶⁷ Lousada Arochena, José Fernando, *op. cit.*, p. 411.

²⁶⁸ Lousada Arochena, José Fernando, *op. cit.*, p. 420.

²⁶⁹ Lousada Arochena, José Fernando, *op. cit.*, p. 426.

los diversos tipos de familias sean tradicionales o con una conformación distinta.²⁷⁰ El respaldo de estos principios hace robusto el derecho de conciliación en la medida que equilibra las responsabilidades parentales y alternas que nacen de sus derechos, por lo que logra una mejora hacia esos dos fines.

2. Mujeres y nuevos modelos de familia

Las mujeres, así como la sociedad han evolucionado en sus intereses e intenciones en distintas facetas, por lo que la familia es una de estas y con el paso del tiempo tanto los roles dentro de ella como su conformación misma han tenido cambios. Asimismo, las trabajadoras cuentan con un plus que en cierta medida viene con la retribución salarial, el cual fomenta su autonomía, misma que es pieza clave de las decisiones de vida como las familiares.

El matrimonio puede estar encubierto por la falsa protección de hombres que revisten dicha relación de una autoridad patriarcal en la que las mujeres dependientes de su ingreso se obligan a permanecer a pesar de las graves disyuntivas.²⁷¹ Así pues, el rol del hombre en el entorno de la familia es claro en cuanto al trabajo, este tiene plena libertad para ello e incluso tiende a volverse un deber más que social, lo es dentro de la estructura familiar. En esta tesitura, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal es un poco ajena a estos porque su concentración principal se basa en el ingreso salarial.²⁷²

Por otro lado, en lo general suele haber “más hogares *jefados* por madres solas, que por hombres solos”,²⁷³ en esta tesitura, cabe destacar que con cifras de 2014 en México permea un 34.5% de mujeres solteras que tienen por lo menos un hijo son jefas de familia.²⁷⁴ Así, se reconoce a las familias monoparentales

²⁷⁰ Lousada Arochena, José Fernando, *op. cit.*, p. 422.

²⁷¹ Eichler, Margrit, “Cambios familiares: del modelo patriarcal al modelo de responsabilidad individual en la familia”s en Ramiro Ávila Santamaría et al. (comps.), *El género en el derecho. Ensayos críticos*, Ecuador, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009, p. 479.

²⁷² Faur, Eleonor, “Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo” en Ramiro Ávila Santamaría et al. (comps.), *El género en el derecho. Ensayos críticos*, Ecuador, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009, p. 528.

²⁷³ Eichler, Margrit, *op. cit.*, p. 478.

²⁷⁴ INEGI, “Estadísticas a propósito del día de la madre (10 de mayo). Datos nacionales”, 8 de mayo de 2018. p. 3.

encabezadas por cualquiera de los sexos. Así se destaca que puede haberse constituido de este modo por ausencia de uno de los padres, por decisión o por infortunio, lo cual resuena debido a la carga que tenga el jefe o jefa de familia que debe liderar cierta cantidad de hijos únicamente con sus ingresos.

Si bien es fundamental el sustento económico propio, esto forma parte de un todo, pero no lo es todo, dado que existen otros aspectos de naturaleza moral, social y psicológica que requieren ser atendidos para equilibrar la balanza con los hombres.²⁷⁵ No obstante, la trascendencia de una consciencia social de género radica en la transformación que deja atrás las separaciones que encasillan en determinados espacios a mujeres y hombres, para dar paso a la creación de un ambiente igualitario, situación que poco a poco ha tomado lugar en la actualidad.²⁷⁶

Derivado de la igualdad, la familia nuclear hace acreedores a quienes cohabitan en calidad de cónyuges y dado el caso, de padres, a las mismas responsabilidades cualquiera de que se traten.²⁷⁷ De esta manera, las mujeres se sienten cada vez más decididas a romper esquemas y ocupar lugares sociales en concordancia con sus derechos. Ante esto se descubre que su papel en la familia también es diverso.

Los roles tradicionales y sexistas han centrado a los hombres en el papel de proveedores, es por esto que como tales suelen llevar la carga de trabajar con dichos fines y no precisamente sólo por ser ejercicio de un derecho sino que en todo caso alinean sus proyectos de vida a esta encomienda imperante en la cultura. Derivado de ello, surge la cuestión sobre de la aceptación y recepción no solo por los hombres, sino también de las mujeres, acerca de un cambio que armonice en la misma medida la participación familiar de ambos géneros.

Es preciso que sean normalizadas las pretensiones de familia que rompen los esquemas de las mujeres, por los cuales son ellas quienes lideran los ingresos del hogar en cualquiera de las modalidades de conformación, o de manera equilibrada con su cónyuge, así como la repartición proporcionada de tareas

²⁷⁵ De Beauvoir, Simone, *El segundo sexo*, 2a. ed., trad. Juan García Puente, México, Penguin Random House, 2013, p. 677.

²⁷⁶ Eichler, Margrit, *op. cit.*, p. 476.

²⁷⁷ Eichler, Margrit, *op. cit.*, p. 477.

mediante las que las acciones de cuidado del varón no sean percibidas como apoyo sino como compromiso mutuo.

3. *El derecho de maternidad de las trabajadoras*

La maternidad es la base del desarrollo de vida de la persona porque es precisamente de donde parte, amerita cuidados hacia la mujer en gestación y posterior a esa etapa, así como hacia los hijos que tenga. Es quizás una de las diferencias biológicas manifiestas evidentes que se tiene con el hombre. A su vez, necesita de un planteamiento adecuado en la esfera igualitaria que comprenda los cuidados propios de su naturaleza.

En México el derecho de maternidad está compenetrado con prerrogativas específicas derivadas del origen primario que esto conlleva. En resumen, éstas incluyen las licencias de maternidad, horas destinadas a la lactancia, así como los cuidados maternos y el acceso a guarderías. A continuación, se precisa la regulación que en este contexto resguarda a las servidoras públicas.

La constitución en su carácter de norma suprema prevé que dentro de la seguridad social las acciones de resguardo a la maternidad requieren apoyo médico especializado. De igual forma que el embarazo de las mujeres no implica razón para el despido o restricción de su salario, ni la pérdida de ningún derecho laboral; por el contrario, se les concede tres meses de descanso divididos en uno previo y dos posterior al parto; y mientras desempeñen sus funciones en dicho periodo deben ser protegidas de cualquier actividad que implique peligro. Por cuanto hace a la lactancia les otorga una hora para realizarla, la cual puede debe ser tomada en dos espacios de tiempo.²⁷⁸

Dado que las leyes mexicanas emanan de la orden fundamental emitida por la constitución, el andamiaje jurídico laboral de los trabajadores al servicio del Estado se ajusta a esta instrucción y la desarrolla con un poco más de precisión. Por cuanto hace al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado tienen la obligación de brindar atención médica materna

²⁷⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, fracción X, inciso c.

conforme lo señala la ley de dicha institución.²⁷⁹ Las madres trabajadoras gozarán de una canastilla de maternidad que se les proporcionará al nacimiento de su hijo.²⁸⁰

La lactancia es parte del derecho de maternidad, por lo que cuando las trabajadoras regresen a sus actividades pueden “decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia”²⁸¹

Las mujeres que se convierten en madres por medio de una adopción también cuentan con derechos de maternidad, los cuales sólo sufren un ajuste respecto a la diferencia con el embarazo. Por lo cual, la ley federal del trabajo contempla que “disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban”.²⁸² Esta misma legislación favorece el apoyo en caso de que los hijos tengan cáncer por lo que también les dispensarán de sus actividades por medio de una licencia²⁸³.

Por lo tanto, las instituciones donde laboren, como lo son las que corresponden a la administración pública deben prestarse al derecho de maternidad en todo momento y así conceder con ánimo flexible las ausencias de las servidoras públicas en los periodos que su estado así lo amerite, para que se compaginen el cuidado a la salud propia y la atención a sus hijos sin que conlleve a perjuicios en el centro de trabajo ni hacia las madres.

A. La maternidad en el contexto paternalista

En principio imperaba el matriarcado en las familias, en este contexto había reconocimiento de mayor respeto por el vínculo ineludible de la mujer hacia con los hijos debido a que en un entorno de poligamia la única manera de asegurarse la

²⁷⁹ Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, artículo 27 y 35.

²⁸⁰ Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, artículo 39, fracción I.

²⁸¹ Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

²⁸² Ley Federal del Trabajo, artículo 170, fracción II Bis.

²⁸³ Ley Federal del Trabajo, artículo 170, fracción 170 Bis.

legitimidad con los descendientes era por la maternidad²⁸⁴. Pero esto fue rebasado por la inserción del patriarcado que instauró como autoridad principal al hombre, por lo que la mujer se vio desplazada y supeditada a este con una apertura característica sólo hacia fines reproductivos. Con el paso del tiempo esta ideología ha mermado hasta cierto punto su imperio, pero no en su totalidad.²⁸⁵

Con arreglo a la división del trabajo en la familia de entonces, correspondía al hombre procurar la alimentación y los instrumentos de trabajo necesarios para ello; consiguientemente, era, por derecho, el propietario de dichos instrumentos y en caso de separación se los llevaba consigo, de igual manera que la mujer conservaba sus enseres domésticos.²⁸⁶

Así se percibe que la división dentro de la familia patriarcal otorga la tarea de procurar la cobertura de las necesidades básicas a los hombres, mientras que a las mujeres les corresponde los asuntos propios del hogar. Luego entonces, la maternidad está íntimamente ligada con las labores de cohabitación, por lo cual se presta a la interpretación que a estas se les confiere exclusivamente dedicarse al trabajo materno que, si bien es de suma importancia, separa de las obligaciones al varón.

B. La tutela de maternidad desde la óptica de la igualdad

Las tareas de cuidado de los hijos son una actividad que por su esencia puede ser compartida también por los hombres, para lo cual necesitan del permiso pertinente que los mantenga dispuestos a su cumplimiento en particular los primeros meses del nacimiento del bebé. De esta manera, se alejan las prácticas que sólo hacen aplicables los derechos de tal naturaleza a las madres, ya que su argumento ante esto se basa principalmente en la recuperación y lactancia.²⁸⁷

²⁸⁴ Engels, Friedrich, *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, Marxists Internet Archive, 2017, p. IV.

²⁸⁵ *Ibidem*, p. 22.

²⁸⁶ *Ibidem*, p. 48.

²⁸⁷ Faur, Eleonor, "Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo" en Ramiro Ávila Santamaría et al. (comps.), *El género en el derecho. Ensayos críticos*, Ecuador, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009, p. 524.

Toda vez que continuar con esta línea de pensamientos genera una doble afectación; una de ellas dirigida hacia la nula conciliación entre la vida familiar, laboral y personal, y la otra hace permear la dominación ocupacional de los hombres en el trabajo porque su participación conlleva menos complejidades que las que se presentan con la contratación de mujeres.²⁸⁸ Así pues, es posible decir que hacer las licencias de paternidad beneficia para el alcance de un cambio de paradigma tanto en los derechos de ellos como que se corresponde a sus responsabilidades parentales.

Si bien el cuidado de los menores de edad es asunto de la familia a la que pertenece, el Estado debe tomar las medidas que brinden las facilidades para la realización de dichas acciones.²⁸⁹ Por esta razón, los empleadores tienen que centrar la atención además del embarazo, hacia las distintas etapas por las que pasan los hijos menores de edad para así darle continuidad a esta prerrogativa; es por ello que las escasas estancias infantiles o su nula implementación de estas afecta a las trabajadoras que en el tiempo oportuno requieren de espacios para el cuidado de sus hijos, en el entendido que sean jefas de hogar o que sus parejas tengan similares ocupaciones que restrinjan su tiempo en el lugar de residencia habitual.

Asimismo, el trabajo de tiempo completo se vería impulsado gracias a la apertura a medios por los cuales fuese accesible completamente el ingreso a espacios de cuidado infantil.²⁹⁰ Por cuanto hace a las implementaciones que favorezcan los vínculos de igualdad, la ausencia de acciones estatales como esta ocasiona que las mujeres sólo tengan participación en trabajos de medio tiempo que por supuesto no son tan retribuíbles como los otros. De este modo, se les sectoriza sólo hacia un ámbito y por consiguiente se les priva de intereses mayores o incluso de la mera oportunidad de elección entre cualquiera de ambos.

²⁸⁸ *Ibidem.*, p. 526.

²⁸⁹ Eichler, Margrit, "Cambios familiares: del modelo patriarcal al modelo de responsabilidad individual en la familia" en Ramiro Ávila Santamaría et al. (comps.), *El género en el derecho. Ensayos críticos*, Ecuador, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009, p. 510.

²⁹⁰ *Ibidem*, p. 511.

III. EL DOBLE ROL PÚBLICO-PRIVADO DE LAS MUJERES

Cada ser humano está construido por entornos, ideologías, cultura e intereses distintos; por lo mismo, la interacción con otros que a su vez representan más de esta diversidad puede ser complicada. Aunque haya convergencias en algunos puntos, ninguna persona es idéntica a otra, por lo cual cuando estas coincidencias no se hacen presentes se detonan conflictos debido a la intolerancia hacia lo que es contrario a la proyección que se tiene de uno mismo.²⁹¹ En esta tesitura, es un reto transformar las mentalidades que por mucho tiempo han tenido arraigados pensamientos que encasillan a las mujeres en determinados roles que irrumpen con los derechos de las que son propietarias.

Lo anterior cobra sentido en las posiciones actuales que ocupan las mujeres con intenciones de acceder a la plenitud de sus derechos derivado de su calidad de seres humanos antes que ser observada como parte de algún género. Los arduos retos de acceso al trabajo son el reflejo de la situación de limitaciones que se les presentan en el ejercicio de sus demás prerrogativas cada vez que se rompa con el pensamiento tradicional que las vincula y sujeta sólo a ciertos estándares por motivos de su sexo.

1. *Los nuevos roles de género de las mujeres*

Conforme a las distinciones naturales que se abordaron en el capítulo primero, se puede decir que las personas son clasificadas en femenino y masculino, a partir de ahí se han construido reglas sociales destinadas para cada grupo ya mencionado. Estos estatutos autoimpuestos por la sociedad en su conjunto han obstaculizado la sana convivencia y han hecho percibir a unos y otros no sólo como desiguales sino como rivales.

La mujer “no tiene tras de sí el mismo pasado que un muchacho, no es mirada por la sociedad con los mismos ojos; el Universo se le presenta en una perspectiva diferente”. Lo cierto es que los cambios a favor de las libertades de la mujer son

²⁹¹ Estrella, Ruth Nina, “El conflicto intercultural desde un contexto comunitario” *Revista Puertorriqueña*, vol. 24, Puerto Rico, 2013, p. 3.

benéficos, pero se debe considerar todas las modificaciones históricas, legislativas y sobre todo culturales suscitadas para su alcance.

Lo cierto es que el poder repartido en diferentes proporciones es el preámbulo de las desventajas vinculadas al ejercicio de los roles de género que se desprenden de los estereotipos. Lo que quiere decir que, lo esperable del comportamiento de cada persona tiende a ser una medida dispar que esencialmente puede dar mayores beneficios a determinado género. Lo inimaginable de esta situación es que al ser una creación de la colectividad son ellos mismos los autores de su propio perjuicio, por lo que se remonta a avizorar qué imperó en la elección de cada uno.

Sin embargo, las posibilidades de hacer un cambio de paradigma acerca de la forma en que son observadas las actividades, actitudes y aptitudes de las mujeres y hombres, es posible debido a que los estereotipos fueron creados y aprendidos a base de aspectos socio-culturales que merecen una deconstrucción que por medio de la educación soslaye la segmentación que los separa de la plenitud de sus derechos. Situación por la cual cualquier persona que lo desee, con la capacidad intelectual correspondiente puede ser parte del servicio público.²⁹²

Las mujeres “empiezan a afirmar concretamente su independencia; pero no sin grandes esfuerzos consiguen vivir íntegramente su condición de seres humanos”.²⁹³ Sus derechos se fortalecen en la medida que estas atraviesan por un cambio radical en la sociedad, por medio del cual incursionan en distintos tipos de empleos, profesiones, deportes, recreaciones y conformaciones familiares, en contraposición a las habituales actividades.

En este orden de ideas, la igualdad y no discriminación son la bandera izada contra toda conducta que por considerar que determinados actos son propios de varones y de mujeres sobre pase el límite de minúsculas apreciaciones y desencadene violaciones a derechos. Si bien, los primeros pueden ocupar la posición de valores o principios, en este contexto son derechos contra los cuales hay determinaciones vinculantes en términos jurídicos.

²⁹² INMUJERES y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, ABC de género en la administración pública, 2a. ed., México, INMUJERES, 2007, pp. 14 y 32.

²⁹³ De Beauvoir, Simone, *op. cit.*, p. 205.

2. Brecha de género en el ámbito laboral

El trabajo exige que se integre dentro de él todas las prerrogativas propias de este como derecho principal, por lo que la ausencia de la totalidad de estas insatisface otros alcances que las personas suelen buscar más allá de las necesidades básicas, de forma tal que, si “su salario es mínimo, mientras el nivel de vida que la sociedad le exige es muy alto”²⁹⁴ se mantienen alejados tanto de lo indispensable como de toda plenitud aspiracional en términos personales y familiares, situación en la que no se acoplan integralmente ambos intereses.

Las disparidades entre mujeres y hombres en el sector laboral se ven evidenciadas en la práctica al contrastar los datos oficiales y fidedignos de organizaciones internacionales e instituciones nacionales especializadas en la materia. Por lo que, a pesar de la respectiva adopción local y convencional del derecho pregonado a lo largo de este estudio, su instrumentación se ha visto separada de ello.

Por esta razón, a continuación se presentan cifras duras que dimensionan la desigualdad laboral que impera en México, extraídas de los informes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, ambos correspondientes al año 2018.

FIGURA 2. DESIGUALDAD LABORAL EN MÉXICO

Brecha salarial	Fuerza laboral	Participación pública
El ingreso promedio anual de las mujeres que trabajan es 54.5% más bajo que el de los hombres.	Solo el 45% de las mujeres en edad productiva trabajan, en comparación con el promedio de 78% de los hombres mexicanos	Sólo el 42.4% del parlamento nacional es ocupado por mujeres
La diferencia salarial porcentual entre mujeres y hombres con ingresos medianos, empleados a tiempo completo es del 16.7%	La brecha de género por proporción en la tasa de participación en la fuerza laboral es de 35.1%	

Fuentes:

-Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. La nueva estrategia de empleo de la OCDE; empleo de calidad para todos en un ambiente laboral cambiante; situación de México.

²⁹⁴ *Ibidem*, p. 676.

- OCDE. La lucha por la igualdad de género: una batalla cuesta arriba.
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Brecha salarial, una de las grandes barreras para la igualdad de género.

La edad productiva conforme a la OCDE es de 20 a 64 años²⁹⁵, esto permite observar que el mejor momento de las mujeres para expandirse laboralmente se encuentra en estas edades, por lo que, si se ven impedidas de su ejercicio en su mayor oportunidad de desarrollo, será más complicado hacerlo antes o después e incluso en la media entre ambos límites. Cabe destacar que desde 1994 México se adhirió a las obligaciones de esta Organización al convertirse en miembro de la misma, por lo que el señalamiento que se hace acerca de la brecha de género son desigualdades puntuales que nuestro país debe atender a prontitud.

Por cuanto hace al porcentaje de participación en los órganos de Estado, se vislumbra una ocasión de mejora con base en la reforma de paridad aprobada en junio de 2019 de la que ya se abundó en el capítulo primero y que asegura el mismo nivel de representación de géneros en el sector público. Asimismo, esto se relaciona con la responsabilidad de México de implementar las herramientas adecuadas para el progreso que cierren brechas de desigualdad.

No obstante, es importante que los medios que se utilicen para generar un clima integral de igualdad entre mujeres y hombres sean veraces sin margen a simulaciones, tal como ocurrió en el caso del fenómeno político conocido como “Las Juanitas” en el que tras la elección de mujeres a cargos populares, estas renunciaron para que los respectivos suplentes tomaran su lugar, mismos que en su totalidad eran hombres²⁹⁶. Esto sólo consigue que se perpetúe la desigualdad e incluso a un escaño mayor en el que se ponga en juego el compromiso del Estrado frente a las obligaciones que acoge hacia un papel de meras apariencias.

3. Segregación ocupacional en el servicio público

²⁹⁵ Dupre-Harbord, Justin, “¿Cómo es la vida en la vejez?”, en Love Patrick, (ed.), *Envejecimiento. Análisis de temas actuales*, trad. de la UNAM, México, OCDE, 2018, p. 82.

²⁹⁶ Hinojosa, Magda y Vázquez Correa, Lorena, “Selección de candidaturas, partidos y mujeres en América Latina”, en Freidenberg, Flavia, *et al.* (ed.), *Mujeres en la política. Experiencias nacionales y subnacionales en América Latina*, México, Instituto Electoral de la Ciudad de México, UNAM, 2018, p. 55.

El comportamiento eficaz del servicio público se crea en el marco de la superación de sus prestadores con la seguridad que le sean respetados sus derechos salariales con márgenes trazados por la protección de la dignidad, entre otros aspectos²⁹⁷. Por este motivo también es importante que ahí se consoliden las prerrogativas, puesto que el beneficio desde adentro para su plantilla laboral también se manifiesta hacia los usuarios, ya que la forma en la que se desempeñan lleva impresa la satisfacción de estar desarrollando un trabajo en el que están complacidos.

En México “respecto a la posición que ocupan en sus lugares de trabajo, seis de cada 10 mujeres solteras ocupadas con al menos un hijo nacido vivo se desempeñan como trabajadoras subordinadas, 26.2% trabajan por su cuenta, 6.6% no reciben pago por su trabajo y solo 2.8% son empleadoras”.²⁹⁸ Lo cierto es que hay una tasa muy baja de participación femenina en el ámbito laboral la cual debe ser atendida a la brevedad mediante las políticas adecuadas a la línea de igualdad efectiva, que hasta el momento no se lleva a cabo, tal como lo indica el contraste de la legislación con la realidad.

Pese a que en México la población femenil es más grande con un 51.4%²⁹⁹ derivado de la última encuesta del INEGI que corresponde al año 2015, su inclusión ha sido poco aceptada. Otra disyuntiva que resalta es que incluso “en el empleo asalariado tienden a tener un nivel de educación más alto que el de los hombres con un mismo o similar grupo ocupacional”³⁰⁰. Por lo que resulta incongruente que, en términos de capacidades, estas se queden en el rezago aun cuando cuentan con un nivel educativo más alto que los varones.

El servicio público es un espacio en el que las mujeres pueden y deben direccionar su aprendizaje cognitivo y práctico para robustecer su participación laboral, así como para aportar una perspectiva que se confabule con la del trabajo

²⁹⁷ Valls Hernández, Sergio y Matute González Carlos, *Nuevo derecho administrativo*, 5a. ed., México, Porrúa, 2018, p. 879.

²⁹⁸ INEGI, “Estadísticas a propósito del día de la madre (10 de mayo). Datos nacionales”, 8 de mayo de 2018. p. 6.

²⁹⁹ INEGI, “Encuesta Intercensal 2015. Principales resultados” https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/intercensal/2015/doc/eic_2015_presentacion.pdf

³⁰⁰ OIT, “Informe mundial sobre salarios 2018/2019. Qué hay detrás de la brecha salarial de género”, OIT, p. 5, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf

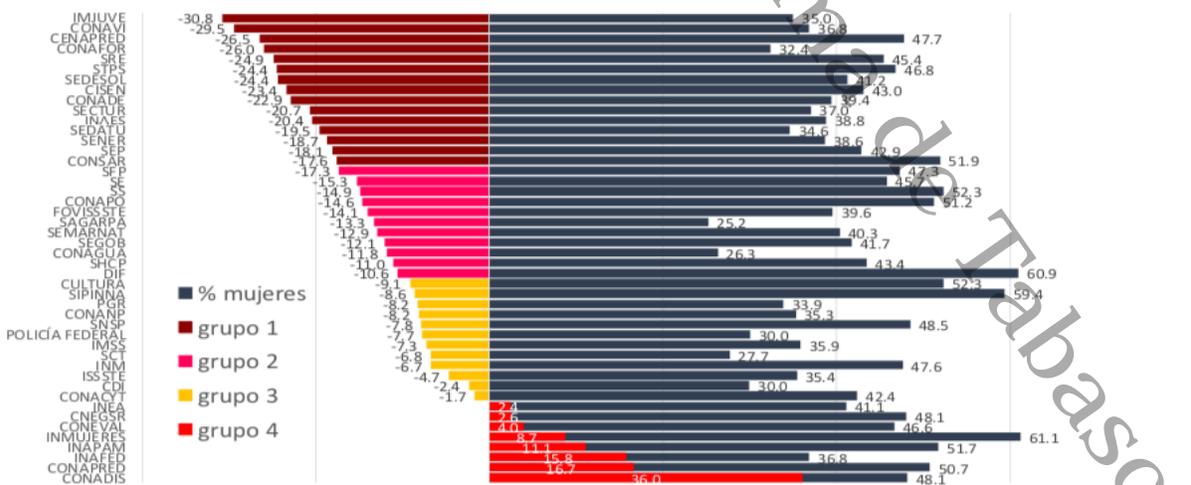
de los hombres, en el tenor que las labores de ambos son colaborativas y no opuestas. Derivado de ello, en seguida se presentan datos sobre la posición de la mujer en la administración pública federal respecto al año 2017.

FIGURA 3. PORCENTAJE DE MUJERES, EN MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES, Y BRECHAS SALARIALES POR PUESTO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL



Fuente: Comisión Nacional de Derechos Humanos. Estudio sobre la igualdad entre mujeres y hombres en materia de puestos y salarios en la administración pública federal 2017.

FIGURA 4. PORCENTAJE DE MUJERES Y BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN MANDOS DE INSTITUCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL



Fuente: Comisión Nacional de Derechos Humanos. Estudio sobre la igualdad entre mujeres y hombres en materia de puestos y salarios en la administración pública federal 2017.

Como se puede apreciar, los puestos de mayor categoría son poco ocupados por las mujeres, estas tienen una incidencia más alta en aquellos que componen los cargos menores en los que por supuesto, no se perciben grandes ingresos, lo que ocasiona una brecha salarial entre mujeres y hombres debido a que al prescindir ellas de salarios elevados, esto afecta el promedio salarial global de la institución en general. Aunado a ello, las diferencias de retribuciones entre ambos géneros se dan en diversas magnitudes, no sólo en los extremos de mayor y menor ingreso³⁰¹.

Por lo tanto, “un porcentaje elevado de mujeres dentro de los mandos medios y superiores no necesariamente refleja una participación similar en los diferentes niveles de jerarquía, ni que con ello desaparezca o se minimicen las diferencias de salario entre mujeres y hombres”. Por el contrario, estas deben introducirse a mayor escala sobre todo en las categorías más elevadas para que sea establecida la igualdad de manera integral y no acumular una sobrerrepresentación en donde esta ya se ha alcanzado.

Cabe destacar que, en esta tesitura es importante que los trabajos no sean masculinizados ni feminizados, es decir, mantenerse ajenos a toda connotación sexista que los categorice, porque esto perpetúa la segregación ocupacional debido a que se da continuidad a las separaciones que imperan a través de los estereotipos y roles de género, por lo que de esta manera son expandidos al campo laboral.

La OCDE ha pronunciado que la brecha de género en la que se ubica México con datos de 2015 es de 54.5%. La trascendencia de este dato, además de ser a todas luces un número elevado, también preocupa ya que el referente del peor país con brecha de género es ocupado por Corea con un 61% en 2013³⁰², por lo tanto, nuestro país está entre las peores cifras de desigualdad laboral. Además, México

³⁰¹ CNDH, *Estudio sobre la igualdad entre mujeres y hombres en materia de puestos y salarios en la administración pública federal 2017*, México, CNDH, 2018, p. 17.

³⁰² OECD, “La nueva Estrategia de empleo de la OCDE. Empleo de calidad para todos en un entorno laboral cambiante. Situación de México” <https://www.oecd.org/mexico/jobs-strategy-MEXICO-ES.pdf>

tiene la segunda peor brecha de empleo respecto a los denominados grupos ventajosos en los que se encuentra las madres con hijos, entre otros³⁰³.

Se puede condensar lo dicho hasta aquí, de la siguiente manera: la igualdad entre mujeres y hombres tiene un respaldo tanto cromosómico como legal; no obstante, la efectividad de su práctica se ve limitada en el ámbito laboral. Los factores que la afectan son los estereotipos socioculturales; la violencia de género en los centros de trabajo; la falta de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el doble rol público y privado de las mujeres, que consiste en las intenciones de participación en campos profesionales de los que por mucho tiempo han sido rezagadas.

Por tal motivo el acceso, permanencia y progreso en el ámbito laboral de las mujeres es desigual que el de los hombres, tal como se constata en la brecha de género salarial de la que México ocupa los lugares más elevados y en la brecha de empleo grupos desventajosos el segundo lugar de los países adheridos a la OCDE, así como en la pobre ocupación en altos rangos del servicio público. Todo esto ocurre pese a que la libertad de participar en todos los niveles sociales, culturales, políticos y económicos está consagrada legalmente para así dar paso a la ejecución de la totalidad de sus derechos humanos, conforme lo configurado en el derecho al desarrollo que pronuncia la ONU.

³⁰³ OECD, "La nueva Estrategia de empleo de la OCDE. Empleo de calidad para todos en un entorno laboral cambiante. Situación de México" <https://www.oecd.org/mexico/jobs-strategy-MEXICO-ES.pdf>

CAPÍTULO CUARTO

ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SERVICIO PÚBLICO EN MÉXICO

El capítulo que a continuación se desarrolla conforma el resultado del cúmulo de elementos abordados en los tres capítulos que le anteceden. Toda vez que en esta ocasión se exponen las acciones positivas que el Estado debe adoptar con la finalidad de procurar que el derecho a la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres sea efectivo en los espacios laborales del servicio público, dado que existen factores que han obstaculizado la conexión entre el derecho reconocido y plasmado en la normas nacionales e internacionales en divergencia con el que se otorga en la práctica de la realidad.

La igualdad y no discriminación, así como el trabajo son derechos establecidos en la Constitución Mexicana y sus leyes derivadas, también se encuentran en los tratados internacionales y en los instrumentos que le acompañan. No obstante, la aplicabilidad de estas normas ha sido deficiente en cuanto hace al empleo de las mujeres, en particular el del sector del servicio público en México.

Es menester hacer un análisis de las herramientas convenientes para frenar las acciones u omisiones que llevan al declive de estas libertades. En esta tesitura, nace la importancia de las acciones positivas, puesto que el objeto de este trabajo no consiste en limitarse únicamente a adquirir una postura crítica de las carencias que en la realidad enfrentan estos derechos.

Por lo tanto, se ocupa el siguiente espacio para exponer acciones que pueden contrarrestar las malas prácticas, es decir, ir más allá de las quejas contra la ineficacia de la igualdad y no discriminación en el trabajo. En este sentido, la labor de análisis sustentado en argumentos sólidos abre el camino a seguir para la determinación de las posibles vías de solución denominadas acciones positivas. Su correcta selección y aplicación coadyuva a la materialización de la igualdad efectiva de las mujeres trabajadoras en el servicio público, lo cual, en vez de dividir a las personas, construye un mejor crecimiento a través del trabajo colaborativo con los hombres.

I. ACCIONES AFIRMATIVAS

Las medidas realizadas con la finalidad de lograr la igualdad efectiva de las mujeres en el sector público tienen que cubrir todos los aspectos que se encuentran dentro del mismo, para que se toquen los puntos convergentes que se relacionan con el acceso al trabajo, su desenvolvimiento en el interior de este, así como sus alcances. La tarea de este apartado es conceptualizar lo que se concibe como conductas necesarias para poner fin a la desigualdad que persiste entre mujeres y hombres en un ámbito particular, en armonía con el objetivo de este capítulo.

Así pues, las acciones afirmativas son medidas que combaten la discriminación hacia grupos vulnerables que fue originada desde hace mucho tiempo atrás y que a su vez ha sido una constante en el devenir de los años³⁰⁴. “En efecto, ante situaciones estructurales en las cuales un grupo de personas se encuentra en una situación *de facto* de exclusión social, el Estado no solo puede implementar distinciones legítimas para corregir dicha situación, sino que además está obligado a implementarlas”³⁰⁵.

Por otro lado, las acciones positivas son respaldadas constitucionalmente a partir del mandato que prohíbe la discriminación. Luego entonces, estas buscan beneficiar a los grupos que han sido rezagados de la igualdad.³⁰⁶ La ley de igualdad sostiene que “es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres”³⁰⁷.

Todo lo anterior se entiende como una discriminación positiva, porque lo que persigue es llevar a efecto una distinción, toda vez que los sujetos entre los que se presenta determinada circunstancia no se encuentran en una situación igualitaria. En este orden de ideas, “la promoción de las acciones afirmativas estatales debe

³⁰⁴ Molina de la Puente, Hortencia María Emilia, “Derecho a la igualdad y no discriminación” *Igualdad. Consejo de la Judicatura Federal*, México, año 02, núm. 05, enero-abril 2015, pp. 10-14.

³⁰⁵ Pérez, Edward Jesús, *La igualdad y no discriminación en el derecho interamericano de los derechos humanos*, México, Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2016, p. 52.

³⁰⁶ Ovejero Puente, Ana María, “Nuevos planteamientos sobre las acciones positivas. Los ejemplos de la ley integral contra la violencia de género y la ley de igualdad a debate”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, España, núm. 28, mayo-agosto 2009, p. 190.

³⁰⁷ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5, fracción I.

basarse en el reconocimiento de la discriminación”³⁰⁸. Por lo tanto, para lograr la igualdad en los no iguales, se establecen determinadas medidas temporales que los sitúen a la par.

Las acciones afirmativas propuestas en este trabajo para su empleo en el servicio público son las siguientes: planes de igualdad en cada institución o espacio del servicio público; nombramientos equilibrados; formación adecuada de servidores públicos; y el apego al protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención a casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual en el servicio público.

Cabe destacar que también son llamadas acciones positivas, por lo que los términos son homólogos. Su diferencia radica en que en Estados Unidos es denominada acción afirmativa.³⁰⁹ Asimismo, la legislación mexicana la ha instaurado con este último nombre. Por tanto, para efectos de este trabajo se les llamará acciones afirmativas a partir de este momento.

El surgimiento de las acciones afirmativas ocurrió en el marco de la defensa antidiscriminatoria hacia los problemas raciales en Estados Unidos en la comprensión de la necesidad de implementarla como política pública. Con el devenir de los años este pensamiento se extendió hacia la igualdad de las mujeres a través de la ONU, por lo tanto, los Estados participantes se intensificaron si bien por crear leyes, también por medidas que aseguraran el cumplimiento de la igualdad.³¹⁰

Puesto que previo a este capítulo se ha corroborado estadísticamente que el trabajo es un derecho que carece de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es

³⁰⁸ Ahmimed, Charaf y Quesada Montano, Sofía, “Pertinencia de las acciones afirmativas y las competencias interculturales para el efectivo ejercicio de los derechos humanos en Centroamérica”, *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO*, 2016, https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000245928&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_79e3dceb-0361-4410-bc26-8bee308e0504%3F_%3D245928spa.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000245928/PD/F/245928spa.pdf#%5B%7B%22num%22%3A51%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C69%2C552%2C0%5D

³⁰⁹ Iribarne González, María de la Macarena, “Acción positiva”, *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, núm. 6, marzo-agosto 2014, p. 212.

³¹⁰ Begné, Patricia, “Acción afirmativa, una vía para reducir la desigualdad” *Ciencia Jurídica*, México, año 1, núm. 1, 2011, p. 13.

urgente que se actúe para subsanar y restablecer la ausencia de aquello que ha generado discriminación. Sin embargo, no existe expresamente un único programa integral o catálogo que enliste las acciones afirmativas al respecto, incluso ni la ley federal del trabajo ni la ley burocrática las consideran dentro de su ordenamiento.

No obstante, el referente de su presencia en las decisiones del gobierno mexicano son algunas acciones esporádicas y dispersas que se han ido implementando poco a poco, como las que se describen en las próximas líneas y a lo largo de estos apartados.

La adscripción y readscripción son acciones afirmativas en las que el Poder Judicial Federal se ha pronunciado conforme al interés de fomentar sitios de trabajo que geográficamente beneficien a las mujeres en atención de la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar. Por lo que se ha prestado a la recepción y en su caso autorización de peticiones de cambio para que en este sentido se facilite el trabajo de ellas³¹¹. En este tenor, la determinación de la adscripción de los servidores judiciales se encuentra dentro del margen de consideraciones que ha tomado en cuenta el servicio público.

Asimismo, el terreno internacional cuenta con pronunciamientos por parte de nuestro país respecto de políticas de igualdad. El reciente Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá es un acuerdo trascendental para la apertura de una zona de comercio libre para que los tres países firmantes coadyuven en dicho aspecto unos con otros en beneficio de las economías de cada uno.

La mención anterior es el resultado de una renegociación del Tratado de Libre Comercio. La relevancia del conocido T-MEC gira entorno a las actitudes vanguardistas que adopta para el tema que atañe a este trabajo, ya que cuenta con un capítulo de aspectos laborales que se entrelaza con las políticas de igualdad de género en dicho ámbito. Cabe destacar que dichas medidas ya fueron aprobadas en México por el Senado de la República y a la fecha se encuentran a la espera de su ratificación.

³¹¹ Hernández Álvarez, Martha María del Carmen, "Nuevas políticas en materia de adscripción como acciones afirmativas por la igualdad de género" *Revista Igualdad Consejo de la Judicatura Federal*, México, año 02, núm. 05, enero-abril 2015, pp. 15-16.

El Anexo 23 del T-MEC cita la siguiente instrucción en materia del resguardo del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo:

Promover la implementación y aplicación de medidas de protección contra la discriminación laboral basada en el sexo, y apoyan el objetivo de promover la igualdad de la mujer en el lugar de trabajo. Se deberá implementar políticas que protejan a los trabajadores contra la discriminación en el trabajo basada en el sexo, incluyendo respecto al embarazo, acoso sexual, orientación sexual, la identidad de género y las responsabilidades de cuidado, otorgarán permisos de trabajo para el nacimiento o la adopción de infantes y el cuidado de los miembros de la familia y protegerán contra la discriminación salarial³¹².

La referida atención que se le da al asunto que en este contexto es de interés, parte de dos vertientes. Una de ellas es tomar acciones encaminadas a la prevención de la discriminación, mientras que la otra es suscitar un espacio de igualdad. Esta es una política interesante, ya que a través de ella se manifiesta la relación teórico jurídica que afirma que el derecho a la igualdad y no discriminación van de la mano. Es decir, así se atiende tanto el aspecto positivo aspiracional (igualdad) como el combate hacia el negativo (discriminación).

Otra porción del Anexo en comento vislumbra la manera en que se incentiva a la inserción de la igualdad en el trabajo:

Se incentiva a las empresas a que incorporen voluntariamente en sus políticas internas los estándares, directrices y principios de responsabilidad social corporativa, como las establecidas por la OCDE para Empresas Multinacionales, incluyendo temas en los que resaltan los de carácter laboral, igualdad de género, derechos humanos, entre otros.³¹³

Así se desprende que el derecho a la igualdad efectiva en el trabajo parte de una totalidad inherente en las personas, reconocida en la constitución y sus leyes, así

³¹² Secretaría de Relaciones Exteriores, “Boletín Comercio Exterior T-MEC. Capítulo 23, Aspectos Laborales”, 2018. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/tax/2018/T-MEC-Boletin_Aspectos-laborales-Inversion-Sector-automotriz.pdf

³¹³ Secretaría de Relaciones Exteriores, “Boletín Comercio Exterior T-MEC. Capítulo 23, Aspectos Laborales”, 2018. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/tax/2018/T-MEC-Boletin_Aspectos-laborales-Inversion-Sector-automotriz.pdf

como en las normas internacionales, pero que esta debe ir descendiendo hacia las particularidades de los centros laborales como los son sus políticas internas. De este modo gradualmente se va de lo general a lo particular.

En el tenor de las primeras legislaciones sobre igualdad, con base en lo proclamado por la ONU, los países coincidían en que, “las medidas tendientes a lograr la igualdad social y laboral no significaban nada en sí mismas, si al mismo tiempo, no se reformaba la vida familiar y se establecían condiciones de ventaja para las mujeres.”³¹⁴ En este sentido, pese a que los criterios específicos para erradicar la desigualdad estén enmarcados normativamente y se implementen, mientras la recepción social sea inerte y contraria, será difícil que se dé una completa transformación. De ahí la alta estimación sobre que el bagaje cultural sea deconstruido y formado hacia uno de reconocimiento a la inclusión.

La importancia de esta atención radica en que existe una diferencia que hace convergente a lo mandado por las leyes y a la igualdad efectiva que se aplica en lo cotidiano, tal como se ha expresado en el desarrollo de este trabajo. Por tanto, además de concentrar los esfuerzos en modificaciones y ampliaciones legislativas, lo que se requiere es tomar medidas prácticas acordes que frenen la discriminación que persiste en este contexto, hasta que se logre la igualdad entre mujeres y hombres.

1. Transversalidad de género en el ámbito laboral del servicio público

El reconocimiento normativo hecho por el Estado Mexicano en cuanto al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres lo obliga a garantizarlo, para ello se requiere conocimiento cimentado en el estudio específico de la igualdad de género. Ya que, así como cualquier otro tema de delicadas implicaciones, este tiene matices especiales que sin su observancia se separan de los intereses reales que se conciben dentro de él.

La transversalidad de género constituye la manera en se debe abordar las cuestiones de género en todos los espacios, en la inteligencia que son

³¹⁴ Begné, Patricia, *op. cit.*

indispensables de ser implementadas y tomadas en consideración prioritaria. Dicha labor se desarrolla en el sector público y privado, a nivel gobierno, así como a los organismos internacionales.³¹⁵

La Organización Internacional del Trabajo ha afirmado que conforme a un pronunciamiento que data del año 1997 del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas:

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros³¹⁶.

Este tópico es importante de adoptar, darle prioridad y seguimiento ya que “para lograr una aplicación efectiva de los derechos humanos de las mujeres, la transversalización de la perspectiva de género es fundamental.”³¹⁷ Es decir, este es el primer paso que permite acercar a la realidad el cometido del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres. Dado que se requiere de una especialización que permita su comprensión, es a partir de asuntos como el que ahora se trata que se podrá introducir el tema de la igualdad en todas las áreas de vida del desarrollo de las personas.

³¹⁵ Torada, Rebeca y Bastidas, María, *La transversalidad de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas*, Italia, Centro Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, 2011, p. 40.

³¹⁶ Organización Internacional del Trabajo, “Instrumentos para la igualdad de género” <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

³¹⁷ Molina Cobarrubias, María Guadalupe, “Observaciones hechas a México por órganos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres” en Suprema Corte de Justicia de la Nación (ed.) *Seis voces sobre justicia y género en el Poder Judicial de la Federación*, México, SCJN, Coordinación General del Programa de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación y la Dirección de Equidad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2011, p. 130.

Con base en la ley de igualdad de México, la transversalidad es el medio por el que se afianza la perspectiva de género, de tal forma que se tomen en consideración los alcances y la manera en que repercutirán las acciones que en este sentido involucren a mujeres y hombres. Esto en el marco del conglomerado de responsabilidades que tiene tanto el gobierno como el sector privado.³¹⁸

Si bien la igualdad y no discriminación son derechos humanos y el Estado tiene que tutelarlos, es decir, garantizarlos; los entes privados no están exentos de hacerlos cumplir. Ya que la categoría de estas libertades está por encima de cualquier clase de división externa que pudiera hacerse, es decir, que estas pasan a segundo término y sobre ellas prevalecen los derechos mismos que son expansibles hacia toda situación.

Sin embargo, el Estado tiene la obligación de ser pionero y ejemplo principal de la garantía de la igualdad, puesto que lo ha reconocido, debe tutelarlos para que a su vez tal postura baje hacia lo privado. Toda vez que es reprochable que las instituciones externas a él sean quienes muestren mejores avances en tal contexto. En este orden de ideas, el trabajo del servicio público debe instaurar la transversalidad de género dada la naturaleza de su pertenencia.

En este sentido, es propio decir que transversalizar con perspectiva de género el empleo público es una herramienta útil para la implementación integral de la igualdad. Esto es necesario hacerlo desde la forma de concebir las decisiones laborales externas (como las de contratación), hasta lo que ocurra ya dentro del centro de trabajo. Todo ello trae consigo impacto y beneficio social conforme al entramado de concesiones que el derecho humano a la igualdad respalda.

A. Planes de igualdad

A partir de este punto ya se ha explicado porqué es importante hacer asequible el derecho a la igualdad, también la denominación y contenido de aquello que persigue el objetivo de este apartado. De modo tal que ahora se trata de concentrar el análisis hacia la puesta en marcha de este deber hacer, esto a través de los planes de

³¹⁸ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5, fracción VII.

igualdad que el trabajo del sector público ha implementado y de aquello de lo que carece conforme a la mandado jurídicamente a nivel nacional e internacional.

Los siguientes párrafos presentan dos vértices de planes de igualdad en México, el primero de ellos es el del Poder Judicial Federal y el segundo la tarea del Instituto Nacional de las Mujeres ya que ambos compaginan los dos intereses principales de este trabajo: la igualdad de las mujeres y el trabajo en el servicio público.

El poder judicial es uno de los espacios laborales que se encuentran dentro la totalidad de lo que comprende el servicio público. Dicho órgano se ha mostrado participativo y comprometido con la igualdad. Ahora bien, dado que es uno de los principales motores de un gobierno, es indispensable que afiance de manera integral la igualdad laboral de las mujeres, pues pese a sus pretensiones, en la realidad aún existen diferencias que acentúan en sus cargos a más hombres que a mujeres.

El proyecto de trabajo del Poder Judicial Federal que comprende el periodo 2019-2020 en su apartado de igualdad de género reconoce que todavía existe una diferencia entre mujeres y hombres en el interior de sus puestos laborales, a partir de esta aseveración se han hecho emerger las vertientes principales para combatir la desigualdad laboral en ese contexto. Las disposiciones que toma al respecto giran en torno a lo que a continuación se enlista y desarrolla en los posteriores párrafos:

- “La realización de concursos para la selección de juzgadores en adscripciones o regiones determinadas;
- Concursos específicos para mujeres; y
- Reservar un porcentaje de lugares en los cursos de formación de actuarios y secretarios”³¹⁹.
- Poner fin a los estereotipos de género
- Que los resultados del trabajo realizado sean los que midan el desempeño del empleado y no su horario laboral

³¹⁹ Zaldívar Lelo de Larrea, Arturo, “Líneas generales de trabajo 2019-2020” *Suprema Corte de Justicia de la Nación, Consejo de la Judicatura Federal*, México, p. 9, https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/carrusel_usos_múltiples/documento/2019-01/lineas-generales-trabajo-mp-arturo_zaldivar_lelo_de_larrea.pdf

- Cambio de paradigma en la cultural laboral
- Acabar con el acoso laboral y sexual

Por cuanto hace a los *estereotipos de género*, la forma en que se busca atacar su mal es por medio de la conciliación de la vida familiar y laboral. En este sentido su aplicación pretende una vez que las mujeres sean equilibradas en tal ramo, cuenten con la oportunidad de proyectar su crecimiento en la carrera judicial sin limitaciones. Mientras que a los hombres se les den facilidades para que también participen en lo que a esto atañe, por lo que es conveniente la prestación de guarderías sin considerar su estado civil³²⁰.

Una nueva cultura laboral coadyuvará a impedir el acoso, hostigamiento y abuso contra las mujeres. Esta metamorfosis se dará si en primer punto se acepta que todos traen consigo prejuicios que son creaciones inaceptables. Dicho discernimiento verá menguada la presencia de la violencia que ha sido normalizada³²¹. Ya que normalizar quiere decir que, se ve como algo común, cuando no debe ser tomado de esta manera pues su naturaleza es contraria. Además, se abordarán los casos de acoso laboral y sexual por medio de la divulgación y apoyo a los modelos instaurados para dar seguimiento a estos casos. Se persigue crear consciencia que prevenga que se presenten tales sucesos pero que en caso de ocurrir serán sancionados³²².

Lo anterior, constituye los planes e ideología de las líneas de trabajo del Poder Judicial Federal. Estas son un punto de partida para otras áreas del servicio público, puesto que en lo general dan tratamiento a los obstáculos que históricamente, así como en la actualidad persisten.

³²⁰ Zaldívar Lelo de Larrea, Arturo, "Líneas generales de trabajo 2019-2020" *Suprema Corte de Justicia de la Nación, Consejo de la Judicatura Federal*, México, p. 9, https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/carrusel_usos_multiples/documento/2019-01/lineas-grales-trabajo-mp-arturo_zaldivar_lelo_de_larrea.pdf

³²¹ Zaldívar Lelo de Larrea, Arturo, "Líneas generales de trabajo 2019-2020" *Suprema Corte de Justicia de la Nación, Consejo de la Judicatura Federal*, México, p. 10, https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/carrusel_usos_multiples/documento/2019-01/lineas-grales-trabajo-mp-arturo_zaldivar_lelo_de_larrea.pdf

³²² Zaldívar Lelo de Larrea, Arturo, "Líneas generales de trabajo 2019-2020" *Suprema Corte de Justicia de la Nación, Consejo de la Judicatura Federal*, México, p. 9, https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/carrusel_usos_multiples/documento/2019-01/lineas-grales-trabajo-mp-arturo_zaldivar_lelo_de_larrea.pdf

Una vez identificadas las direcciones de focos rojos y postulados los parámetros para hacerles frente, se espera que la reducción de la desigualdad laboral en el ámbito judicial vaya menguando hasta el punto de unificar la igualdad. No obstante, el trabajo en pro de ello tiene que ser gradual e ir en aumento, es decir, se necesita tomar mayores acciones puesto que el derecho no puede prolongarse ni quedar a la espera de la acción, sino hacerse efectivo de inmediato.

Por su parte, el informe que corresponde a las labores de 2018 realizadas por el Instituto Nacional de las Mujeres³²³ en el asunto que nos compete, parte de la arista de la puesta en marcha de la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Sin embargo, tal reporte se basa en la difusión y sensibilización de la naturaleza de dicha NMX por medio de conferencias, talleres y diversas participaciones. Cabe mencionar que tal regulación responde al cometido de hacer realizable por medio de la práctica de ciertas medidas a la igualdad laboral en cualquier centro de trabajo, de modo que se proteja el progreso de los empleados sin hacer distinción de sexo³²⁴.

La alusión que se hace al resultado del desempeño y no precisamente al plan de trabajo actual de tan importante Instituto ocurre debido que hasta finales de 2019 aún se ha concretado el denominado Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2019-2024. No obstante, tal reporte hace visible el efecto que hasta ahora se ha tenido en cuanto a sus proyectos de trabajo, mismo que luce carente de rimbombancia al limitarse a la difusión.

En cuanto hace al nuevo programa de igualdad, uno de sus sustentos es a través de la consulta ciudadana en la que todos puedan participar con la aportación de aquellos aspectos que consideran ideales retomar y recuperar para el logro de este derecho. Los puntos para incluir son seguridad y paz, toma de decisiones, no

³²³ Instituto Nacional de las Mujeres, "Informe de labores del Instituto Nacional de las Mujeres 2018", México, mayo 2019, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/461733/informe_de_labores_2018.pdf.

³²⁴ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (cancela a la NMX-R-025-SCFI-2012), objetivo.

violencia, salud y bienestar, división de las labores de cuidado e independencia económica³²⁵.

Este ejercicio es interesante porque es posible contrastar la realidad que aqueja a la sociedad, con lo planteado a base del conocimiento normativo, para así fusionar ambos rubros de modo que no queden cabos sueltos y se tenga un mayor alcance de lo que se emprenda.

No obstante, España el instituto homólogo (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades) cuenta con programas de igualdad muy bien nutridos, basados en acciones que más trascendentes que las que hasta ahora se a trabajado en México a este nivel. Tiene siete ejes de trabajo que en su contenido se destacan las relacionadas con el tema de interés, por ejemplo: prestaciones para las mujeres que trabajan considerando su estado de desventaja, atender la manera en que se pueda conciliar la vida laboral, familiar y personal, elaborar planes personalizados a los poderes públicos para que así se asegure que se dirige hacia una meta común y ayudar a que los Observatorios y Unidades de Igualdad funcionen de la mejor manera.³²⁶

Las acciones planteadas en el programa español son más contundentes que a las que hasta ahora se ha limitado en México, esto tiene mucha relación con que tal como se expuso en capítulos anteriores, la ley de igualdad efectiva de España abarca en una sola todos los rubros indispensables a los que se enfrenta la igualdad. Por tanto, sus proyectos tienen concordancia con cada apartado y se trabajan de forma armónica con un mismo hilo conductor. Mientras que en nuestro país hay ejes dispersos que a su vez no cubren tantos aspectos y sus programas de acción son muy ligeros.

Además, los temas de atención que se plantean en todo este apartado conforman elementos importantes que cubren los requerimientos del derecho a la igualdad laboral como lo son el trabajo decente y el apego a la dignidad humana.

³²⁵ Instituto Nacional de las Mujeres, “Foros de consulta proigualdad 2019-2024”, <http://consulta.inmujeres.gob.mx>

³²⁶ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades “Plan estratégico de igualdad de oportunidades” <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/PlanesEstrategicos/P EIO2014-2016.pdf>

Lo preocupante es la demora de esta actividad, ya que tal como se ha señalado es necesario que las medidas que se tomen para contrarrestar la desigualdad sean prontas dada su relación íntima con la justicia, que a su vez exige una acción inmediata.

Es necesario que se lleven a cabo en todos los espacios del servicio público la ejecución de programas de igualdad especializados y conforme a las necesidades particulares detectadas en el espacio laboral, para que todos los sectores hagan visible la manera en la que están trabajando y dando pronta atención al tema de igualdad para el ejercicio de este derecho sin ninguna limitante.

B. Nombramientos equilibrados

Los nombramientos equilibrados en el servicio público son la puesta en práctica de la paridad de género, misma que surge a partir de la igualdad como ente total y derecho principal. De esta manera mujeres y hombres puede acceder, mantenerse y crecer profesionalmente en cargos públicos en la misma medida. El único determinante de estos nombramientos debe ser la capacidad de desempeño con la que cuenten los postulantes. Pese a la pertinencia de esta asertividad, la realidad se ve desfasada de ello, por lo que además se necesita un impulso que incremente las posibilidades del sector menos favorecido, que tal como se ha demostrado son las mujeres.

Las Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México hechas por la CEDAW lo persuaden a que “establezca objetivos y plazos precisos para acelerar la participación de las mujeres en pie de igualdad en todos los planos de la vida pública y política y a que cree las condiciones necesarias para la consecución de esos objetivos”³²⁷. Esto se asocia en lo íntimo con la naturaleza de la Recomendación General no. 23 que también incentiva la participación de las mujeres en la vida pública³²⁸.

³²⁷ Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México, CEDAW/C/MEX/CO/9, 2018, p. 12.

³²⁸ Recomendaciones generales adoptadas por el comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, 16o período de sesiones (1997), Recomendación general No 23, Vida política y pública.

A continuación, se presentan cifras de los cargos en los Tribunales de Justicia de las Entidades Federativas distribuidos por sexo, estas están basadas en el Censo Nacional de Impartición de Justicia Estatal 2019 emitido por el INEGI al cierre del año 2018.

FIGURA 5. OCUPACIÓN DE LAS MUJERES EN CARGOS DEL PODER JUDICIAL DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS

Cargo	Mujeres	Hombres	Total de servidores públicos
Magistrado (a)	30.3%	69.7%	631
Juez (a)	42.3%	57.7%	4,094
Órganos jurisdiccionales	63.0%	37.0%	47,671
Órganos y/o unidades administrativas	49.6%	50.4%	18,977

Fuente: Elaborado por la autora con base en el Censo Nacional de Impartición de Justicia Estatal 2019, INEGI.

Cabe destacar que estos datos varían un poco conforme a lo que va del año 2019 en el que se cuenta con las siguientes cifras: 31.1% de magistradas y 66.9% de magistrados con un 2% en el rubro de vacante; y por otro lado 27.9% de consejeras y 68.8% de consejeros con un 3.3% restante como vacantes.

Por su parte, el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados ha otorgado al Poder Judicial del Estado de Guanajuato la certificación de oro, además que en su mayoría contempla a servidoras judiciales; el Tribunal Superior y Consejo de la Judicatura de Chiapas de igual forma tiene a más mujeres, a este le ha dado el reconocimiento de bronce y el del Estado de México presenta la misma característica de alza, pero solo aparece con certificación. Asimismo, otro órgano de gobierno tiene inferencia, este es la Cámara de Senadores que también cuenta con más mujeres que hombres laborando³²⁹. Cabe mencionar que las

³²⁹ Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/509658/PadronCT-certificados-NMX025_111119.pdf

certificaciones emitidas a los mencionados varían de una duración que se extiende del 2020 al 2022 respectivamente.

La sectorización por género del trabajo en los poderes judiciales de los estados antes expuesta, manifiesta que, si bien se han ampliado las oportunidades de empleo público para las mujeres, todavía existe una fuerte carencia de paridad en los cargos de mayor rango jerárquico. Esta deficiencia es conocida como techo de cristal porque son “los obstáculos que impiden que una mujer alcance puestos de alto nivel en las organizaciones”³³⁰. Por lo que no basta que se proclame y procure el derecho al trabajo traducido como el acceso al empleo, sino que también incluya las oportunidades de crecimiento dentro él.

Es decir, hace falta incentivar la participación de las mujeres en altos mandos y romper el simulador de apariencia porque lo que señala la tabla anterior es que hay mayor presencia en los cargos de menor rango, pues es en los puestos de magistrados donde se observa la mayor brecha diferencial con los hombres. O sea, las medidas para reforzar los nombramientos equilibrados en el poder judicial hasta ahora son insuficientes y una apariencia de igualdad, pues lo que ocurre es lo contrario: se va elevando la paridad conforme va bajando el rango.

2. Formación de los servidores públicos

La formación de servidores públicos tiene que ir encaminada a que se presten ávidos de una cultura de legalidad y de aprendizajes cognitivos en materia de género, porque este es el parteaguas de la transformación de una visión errada que hace concurrente la desigualdad hacia un entorno igualitario. El cambio es de vital urgencia porque esta ha estado arraigada tras la construcción histórica de estereotipos que ha separado las libertades de la sociedad enfocando unas hacia hombres y otras hacia mujeres.

En primer lugar, la Secretaría de la Función Pública se ha interesado en ejes importantes para la formación de servidores públicos en conocimientos de género mostrando algunas iniciativas a principios del año 2019. Una de estas aristas es la

³³⁰ Camera Adame, María Elena y Saavadera García, María Luisa, “El techo de cristal en México” *La ventana*, México, núm. 47, enero-junio 2018, p. 1.

Declaratoria de Igualdad Laboral y no Discriminación de la Secretaría de la Función Pública para que sea un apoyo por el que permee un ambiente de respeto a los derechos humanos de las mujeres por medio de estimular una cultura laboral de igualdad libre de estereotipos y violencia³³¹.

Por otro lado, el Instituto Nacional de las Mujeres cuenta con un espacio virtual llamado Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual, el cual cuenta con las herramientas documentales para difundir el conocimiento sobre el tema en el contexto laboral sobre todo en el de la administración pública. Además, tiene el objetivo de prevenir, sancionar y dar atención acerca de estos casos³³².

Asimismo, el poder judicial federal ha señalado que “en los casos que involucran derechos de las mujeres es de vital trascendencia que los juzgadores tomen las medidas necesarias para reparar efectivamente los daños y evitar la revictimización”³³³ de ahí la importancia que los servidores judiciales cuenten con la capacitación precisa y continua para saber abordar estos temas. Esto ocurre porque en un primer momento es sustancial para su derecho al trabajo igualitario, pero a la vez es indispensable que empleen esos saberes en la impartición de justicia que corre por su cuenta y que tiene un peso de fuerte resonancia dada la naturaleza de su encomienda.

En este sentido se trastocan tres vértices: la instauración de centros de trabajo del servicio público que desde lo interno procuren un ambiente de acato a derechos humanos, lo que por supuesto incluye a la igualdad y a la vez sea a esta a la que se le dé prioridad. También, la proliferación de lo reprochable que son las situaciones en las que se cometen actos u omisiones contrarias a la igualdad laboral y que sus cometidos son sancionables. Por último, la pertinencia del doble rol que

³³¹ Secretaría de la Función Pública, “Función Pública arranca la transformación del servicio público con perspectiva de género”, México, marzo 2019, <https://www.gob.mx/sfp/prensa/funcion-publica-arranca-la-transformacion-del-servicio-publico-con-perspectiva-de-genero-193630?idiom=es>

³³² Instituto Nacional de las Mujeres, “Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual”, México, abril 2019, <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/cero-tolerancia-al-hostigamiento-sexual-y-al-acoso-sexual>

³³³ Zaldívar Lelo de Larrea, Arturo, “Líneas generales de trabajo 2019-2020” *Suprema Corte de Justicia de la Nación, Consejo de la Judicatura Federal*, México, p. 10, https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/carrusel_usos_múltiples/documento/2019-01/lineas-generales-trabajo-mp-arturo_zaldivar_lelo_de_larrea.pdf

tiene el adiestramiento de servidores con perspectiva de género para beneficio de sus derechos laborales como para la disertación de su encargo.

Por tanto, la formación a la que se hace referencia en este subacápite se refiere a la necesidad de educación en el servicio público, ya que esta amerita una deconstrucción de los patrones de origen que limitan el derecho a la igualdad y al trabajo de las mujeres, para implantar las bases hacia una nueva era de servidores públicos que sean conscientes de sus derechos, que repliquen y propaguen las buenas prácticas de igualdad laboral dentro del centro de trabajo, pero también al momento de desempeñar sus funciones.

De esta manera, la perspectiva de género se propaga a diferentes espacios que necesitan de la proliferación del derecho humano a la igualdad. Sin embargo, es importante que toda capacitación e implementación en la materia sea bajo la consolidación de fuentes especializadas, para que no ocurra a la inversa y lo que se practique sea una idea equivocada de lo que en realidad es, porque esto reproducirá nuevas formas de discriminación.

3. Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención a casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual en el servicio público

La administración pública federal cuenta con un protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, su objetivo es evitar que se susciten estos casos para que *a contrario sensu* se promueva un ambiente laboral óptimo en el que prevalezca el respeto a la igualdad de género; además, ser una guía específica para el seguimiento de los casos en los que se sepa con precisión adonde acudir y en la que en ningún momento se deje sola a la víctima; así como cotejar todas las situaciones de esta naturaleza que se presenten³³⁴.

Este protocolo es una guía especializada contra el hostigamiento y acoso sexual que se desprenden de la violencia y a su vez de la discriminación. Ya que esto es un mal que causa doble afectación a derechos: por un lado, daña a las mujeres (que ante todo son personas) y por otro, perjudica en gran medida a las

2. ³³⁴ Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual,

instituciones del servicio público. Su aplicación plena y congruente es urgente para que existan herramientas precisas que articulen la seguridad y el bienestar de las servidoras y los servidores, desde la prevención hasta la sanción para su pronta erradicación total.

Por su parte, la Norma Oficial Mexicana NOM-035STP-2018, hace alusión a que las medidas de prevención y acciones de control son “aquellas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial³³⁵ y, en su caso, para eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, así como las acciones implementadas para darles seguimiento”³³⁶. En este orden de ideas, la misma regulación entiende por violencia laboral a “aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud”³³⁷.

De este modo se refleja que se cuenta con otro sustento reglamentario que estipula medidas tendientes a frenar toda conducta que obstaculice el derecho al trabajo en igualdad. Lo adecuado es que se tenga una perspectiva amplia de las normas especializadas en la materia para que, con la recapitulación de contenido, cada entidad del servicio público cuente con sus debidos protocolos perfectamente sustentados para contrarrestar de raíz uno de los tantos problemas de la desigualdad laboral, el cual es la comisión de ilícitos y el desencadenamiento de la pérdida de otros derechos.

Lo que esta labor persigue es la protección de un ambiente de trabajo adecuado y con apego a los derechos humanos, previniendo cualquier escenario que pueda perturbar el orden de estos. Además, es indispensable que se resguarde la característica del trabajo digno y decente, pues las prácticas que persigue eliminar este protocolo transgreden dicha esencia, por lo cual, si se perpetúan, se desmantela el derecho mismo.

³³⁵ Los factores de riesgo psicosociales se relacionan con el ámbito organizacional del centro de trabajo y que este ambiente es un riesgo que puede causar afectaciones y perjuicios a los trabajadores.

³³⁶ Norma Oficial Mexicana NOM-035STP-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, prevención y análisis, 4.8.

³³⁷ Norma Oficial Mexicana NOM-035STP-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, prevención y análisis, 4.12.

II. ACTUACIÓN DEL PODER PÚBLICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La administración de justicia es parte de un servicio público que el Estado igualitario debe proporcionar a hombres y mujeres conforme a sus necesidades. En ese mismo ánimo, también este es ofrecido tanto por hombres como mujeres. Luego entonces, debido a este parámetro debe ser obligación del gobierno tomar las decisiones y buscar los medios que permitan la eliminación de la discriminación y el establecimiento integral de la igualdad al momento de integrar tales servicios. Uno de estos conductos es la perspectiva de género.

Perspectiva de género es el término que se le acuña a la forma de dilucidar de manera especial las diferencias entre hombres y mujeres que claramente han sido marcadas en diversos espacios³³⁸. En otras palabras, es la especialización del conocimiento sobre el género, derivado de que este tiene matices que deben abordarse con perspicacia y detenimiento, ya que es un conglomerado de argumentos y estudios que contienen una estructura cambiante, pero de origen histórico.

Además, la perspectiva de género trasciende a tres grandes elementos que la integran: el género mismo, la igualdad de género y la transversalidad de género. El género implica las necesidades y posiciones iniciales de mujeres y hombres; la igualdad a la que se hace alusión plantea reconocer las diferencias y transformar sus afectaciones; y la transversalidad es el hacer paulatino en todos los espacios para el alcance de la igualdad³³⁹.

En este tenor, el servicio público tiene la exigencia de estar capacitado para poder ser un centro laboral que acoja la perspectiva de género en sus requerimientos de ingreso, crecimiento y permanencia. Dicha capacitación debe expandirse más allá de actividades y documentos especiales con objetivos de sensibilización, sino ser contundentes en todas las áreas en las que la relación pueda armonizarse sin dar cabida a soslayar su aplicación integra.

³³⁸ Torada, Rebeca y Bastidas, María *op. cit.* p. 33.

³³⁹ *Ibidem* p. 33.

1. Normatividad en el servicio público con enfoque de género

La ley orgánica del poder judicial federal considera que los derechos humanos de todos se aseguran de manera igual a través de anexar la perspectiva de género por medio de la transversalidad en todo aquello que le compete y pueda incorporar en su espacio laboral. La atribución de esta tarea le compete al Consejo de la Judicatura Federal³⁴⁰.

Por cuanto hace a su homóloga local en Tabasco, esta ley indica la participación de un área auxiliar especializada en género. “La Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos tendrá como función desarrollar, comentar e impulsar la igualdad de género y los derechos humanos en el Poder Judicial del Estado de Tabasco”³⁴¹.

El protocolo para juzgar con perspectiva de género rescata su importancia bajo el razonamiento que este actuar por parte de los juzgadores abre las puertas a que la propia justicia considere las diferencias inherentes desde las biológicas hasta las de situaciones específicas que así los sitúan. Y en consecuencia se atiende oportunamente a las víctimas y se frenan los casos que la ausencia de esta tarea pueda desencadenar³⁴².

Asimismo, este indica que “las resoluciones y sentencias con perspectiva de género forman parte de una estrategia que combate la impunidad, la discriminación y la desigualdad, y envían un mensaje de que las violaciones a los derechos humanos se previenen, reconocen y reparan”³⁴³.

Por consiguiente, el desempeño del Poder Judicial es un medio para ejercer a cabalidad el derecho a la igualdad, de tal manera lo ha ordenado la constitución y los tratados. Ante dicha obligación, este órgano se hace de la perspectiva de género para resolver los asuntos que lleguen ante su jurisdicción con un enfoque que reconoce las desproporcionalidades previas existentes entre mujeres y hombres; para que a partir de ahí se adquieran los criterios que lleven a resoluciones justas

³⁴⁰ Ley orgánica del Poder Judicial de la Federación, artículo 81, último párrfo.

³⁴¹ Ley orgánica del Poder Judicial del Estado de Tabasco, artículo 176.

³⁴² Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, 2a. ed., México, SCJN, 2015, p. 137.

³⁴³ *Idem*.

en el ánimo de protección al proyecto de vida y las prerrogativas interdependientes que estén en juego.³⁴⁴

La veracidad de esto es elocuente también para el interior del espacio de trabajo, porque los servidores judiciales se verán imposibilitados o limitados en su caso, de desempeñar una labor efectiva con perspectiva de género si de raíz no se han roto los arquetipos que los ligan a las desigualdades desde el nivel personal y que se hace extensa al centro de trabajo y a su forma de relacionarse con los compañeros.

Por tanto, el poder judicial ha jugado un papel importante en la encomienda de la ratificación e impulso a la igualdad, ya que constantemente da pasos que acrecientan las medidas de transformación hacia una visión de inclusión. De este modo adquiere dos premisas, la de ser un órgano de mando que representa la posición de respeto a derechos humanos por parte del Estado y también un espacio laboral igualitario que procura la congruencia con sus funciones.

Sin embargo, es menester de los otros dos órdenes de gobierno crear mayor presencia y tomar más iniciativa en la rehabilitación de centros de trabajo que prioricen los derechos humanos de mujeres y hombres, porque la tarea del servicio público no es ajena al cumplimiento de la igualdad y el trabajo digno y decente. La transformación de las instituciones tiene que ser más profunda que un cambio de nombre o de titulares en el transcurso del tiempo, sino de servidores conscientes de la trascendencia del respeto a la capacidad de mujeres y hombres, es decir, persuadir por todos los medios para crear un servicio público más humanizado.

2. Ingreso al servicio profesional de carrera con perspectiva de género

La reglamentación del servicio profesional de carrera en sentido estricto tiene amparo constitucional previendo que las personas que ingresen a las instituciones de la administración pública sean quienes estén preparadas en lo cognitivo y aptitudinal. Ante esta premisa, se instruye a que se implementen métodos que aseguren que estos sean los medios racionales por los que formen parte de la

³⁴⁴ *Ibidem* p. 74.

institución³⁴⁵. Asimismo, exige que “los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad”.³⁴⁶

Existe una Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal que tiene por objeto resguardar que el ingreso a la función pública corresponda a las personas que tengan el mérito para que les sean conferidas sus funciones. Además, esta persigue que, a través de eso, las instituciones sean bastas y progresistas, en el entendido que esto repercutirá positivamente en la sociedad.³⁴⁷

De esta manera se justifica que las razones por las que los servidores públicos ocupen tales puestos sean por capacidad y conveniencia de los ciudadanos, quienes son receptores del trabajo que estos realizan. Quienes construyan los sistemas de selección no deben desestimar en ningún momento los derechos humanos, de ser así sería una práctica violatoria de las libertades y por tanto las funciones de las instituciones que lo soslayan son dudosas de veracidad puesto que no ponen en práctica lo principal.

En cuanto hace a los servidores judiciales, la preparación adecuada en términos de capacitación es indispensable tanto para sus inicios en la labor que les sea encomendada como mantenerlos a la vanguardia de lo que atañe a estas. En el marco de su formación también conocida como carrera judicial, la constitución otorga un gran peso de responsabilidad a esta, pues es el único espacio del servicio público al que le confiere que esta área sea conducida bajo los “principios de excelencia, objetividad, imparcialidad, profesionalismo e independencia”³⁴⁸.

En esta tesitura, si se exige el ingreso de funcionarios altamente capacitados y en su caso, con apego a principios de valor elementales para su puesto, estos tienen que contar también con conocimientos de perspectiva de género ya que esto se desprende del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En

VII. ³⁴⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado B, fracción

VIII. ³⁴⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado B, fracción

³⁴⁷ Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, artículo 2.

³⁴⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 100, séptimo párrafo.

respuesta y por obviedad, este mismo requisito debe fluir de la matriz de las instituciones de la administración pública que erijan las convocatorias.

Durante el año 2019, el poder judicial se ha mostrado propicio para el desarrollo de acciones que diriman la discriminación que ha rezagado a las mujeres de sus cargos jurisdiccionales. En este sentido, ha lanzado la convocatoria al primer concurso interno de oposición para la designación de juezas de distrito³⁴⁹. Este es un acto de paridad en el marco de una acción afirmativa que tal como su nombre lo indica va dirigida únicamente hacia las mujeres³⁵⁰. Su justificación encuentra razón de ser en las cifras que demuestran la disparidad en los cargos públicos, tal como se ha tratado en otros acápites.

A lo anterior se añade la presencia del proyecto de Profesionalización del Servicio Público de la Secretaría de la Función Pública que surge con la premura de establecer sus lineamientos conforme a los principios de igualdad y no discriminación³⁵¹, por lo tanto, engloba en él todo lo que se desprende de esta totalidad, conceptos y nociones hasta ahora abordadas a lo largo de esta tesis. Esto expresa la necesidad de ir evolucionando en la transversalidad de género que permita ir adecuando medidas para que todos los centros laborales que pertenecen al gobierno mexicano respeten y hagan veraz el derecho a la igualdad efectiva.

III. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN EL SERVICIO PÚBLICO

Todas las personas deben contar con los instrumentos que los hagan capaces de tomar decisiones en la vida conforme a su mayor beneficio. Esto amerita que pese

³⁴⁹ Diario Oficial de la Federación, Convocatoria al primer concurso interno de oposición para la designación de juezas de distrito.

³⁵⁰ La igualdad de capacidades y observancia de posiciones en las que mujeres y hombres tengan los mismos méritos sustentan parte del espíritu en el que nace esta convocatoria, el cual es el mismo que se persigue para que se dé continuidad a estas acciones y se hagan extensivas a otras áreas de la administración pública. Otro elemento importante sobre esto es que toda vez comprobada la desigualdad en casos específicos se empleen métodos que restauren dicha situación tal como ocurre en este ejemplo.

³⁵¹ Secretaría de la Función Pública, “Función Pública arranca la transformación del servicio público con perspectiva de género”, México, marzo 2019, <https://www.gob.mx/sfp/prensa/funcion-publica-arranca-la-transformacion-del-servicio-publico-con-perspectiva-de-genero-193630?idiom=es>

a las circunstancias que se les presenten tengan un universo de posibilidades y se limiten a elegir cuál de todas les conviene con base en sus intereses. Desafortunadamente, la desigualdad ha impedido que esto suceda, por lo que se ven imposibilitados de una selección conveniente, restringiéndose a tomar aquella que les sea posible.

El empoderamiento de las mujeres es “un proceso mediante el cual gente a la que se le ha negado la capacidad de tomar decisiones importantes, adquiere la capacidad de controlar su vida y que obtengan dicho control es importante para conseguir la igualdad de oportunidades”³⁵². Este cuenta con amplios beneficios que a su vez se expanden a varios espacios como los que se perciben en los siguientes aspectos:

Construir economías fuertes; establecer sociedades más estables y justas; alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos acordados internacionalmente; mejorar la calidad de vida de las mujeres, de los hombres, de las familias y de las comunidades; y promover las prácticas y objetivos empresariales³⁵³.

El apoyo a grupos vulnerables hace que estos se fortalezcan y su fuerza sea equiparable a la que ejerce el resto de los miembros de la sociedad. Puesto que las mujeres forman parte de este sector, el ejercicio de sus actividades en el marco del empoderamiento tiene resonancia y expanden su utilidad hacia más espacios, de modo tal que el país alcanza los beneficios colectivos de esta libertad individual.

La Agenda 2030 es una disposición de la ONU para lograr el desarrollo sostenible a partir de 17 objetivos elementales para esta labor. El objetivo 5 es “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las niñas y mujeres”³⁵⁴ el cual aborda en una de sus metas que la participación de las mujeres debe ir en

³⁵² Camberos, Sánchez, María Teresa, “Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género” *Entramado*, núm. 2, julio-diciembre 2011, pp. 41-42.

³⁵³ Organización de las Naciones Unidas, “Principios para el empoderamiento de las mujeres” <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2011/principios%20de%20empoderamiento/7principiosempoderamiento%20pdf.pdf?la=es>

³⁵⁴ Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *La agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*, Chile, Naciones Unidas, 2018, pp. 31-32.

incremento en los rubros económicos, públicos y políticos. A su vez el objetivo 8 “trabajo decente y crecimiento económico”³⁵⁵ tiene dentro de sus metas el trabajo decente tanto para mujeres como para hombres y la igualdad salarial. Lo que quiere decir que la igualdad en el trabajo de las mujeres contribuye en términos amplios tanto a las economías del mundo como al desarrollo sostenible en general.

De igual modo, la ONU se ha pronunciado en cuanto al establecimiento de siete principios que rigen el empoderamiento económico de las mujeres que sirve para hacerse efectivo en el ámbito laboral.

- 1) Una dirección que promueva la igualdad de género
- 2) Igualdad de oportunidades, integración y no discriminación
- 3) Salud, seguridad y una vida libre de violencia
- 4) Educación y formación
- 5) Desarrollo empresarial, cadena de suministros y prácticas de marketing
- 6) Liderazgo comunitario y compromiso
- 7) Transparencia, evaluación e información³⁵⁶.

Estas son algunas de las tareas que surgen a partir de los principios del empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral:

La creación, promoción y seguimiento de políticas laborales internas de igualdad; salario igual y eliminación de prácticas discriminatorias en los centros laborales; contratación y ascenso a altos cargos con perspectiva de género; paridad; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; políticas contra el acoso y cualquier manifestación de violencia de género; servicio médico especializado para los casos de violencia; capacidad de reacción de personal especializado ante la violencia; programas de formación continua y apertura a la profesionalización constante de las mujeres; que la transparencia y rendición de cuentas esté marcada por el reporte de la tasa de participación de mujeres contando con plataformas y sistemas de monitoreo³⁵⁷.

³⁵⁵ *Ibidem*, pp. 39-40.

³⁵⁶ ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, *Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas*, México, ONU Mujeres, 2016, pp. 25-28.

³⁵⁷ *Idem*.

Asimismo, las tareas expuestas tienen las facultades necesarias para ser adoptadas y ejecutadas en el trabajo que se lleva a cabo en el servicio público, pues cuenta con los puntos elementales que la hacen de aportación general, si bien los centros laborales del servicio público pueden abastecerla, pero que no hagan menos que ello.

Por lo antes mencionado, es posible observar que el empoderamiento de las mujeres trabajadoras se genera cerrando todas las puertas a la desigualdad y no discriminación, por medio de acciones que frenen el flujo de la pasividad, inhibición y desvalorización en que se tiene a las mujeres en los centros laborales o que incluso le impide el acceso al trabajo.

Cabe destacar que partir de estos principios, es importante que también se creen políticas para su ejecutabilidad dentro de la consciencia de la sociedad misma como núcleo básico, es decir impulsar la educación sobre la igualdad puesto que esta es la indudable respuesta para contravenir la discriminación. Ya que, a partir de tener cimientos fortalecidos en la visión de comprensión y aceptación de las dimensiones de la igualdad de las mujeres trabajadoras, se abre paso al resto de los elementos.

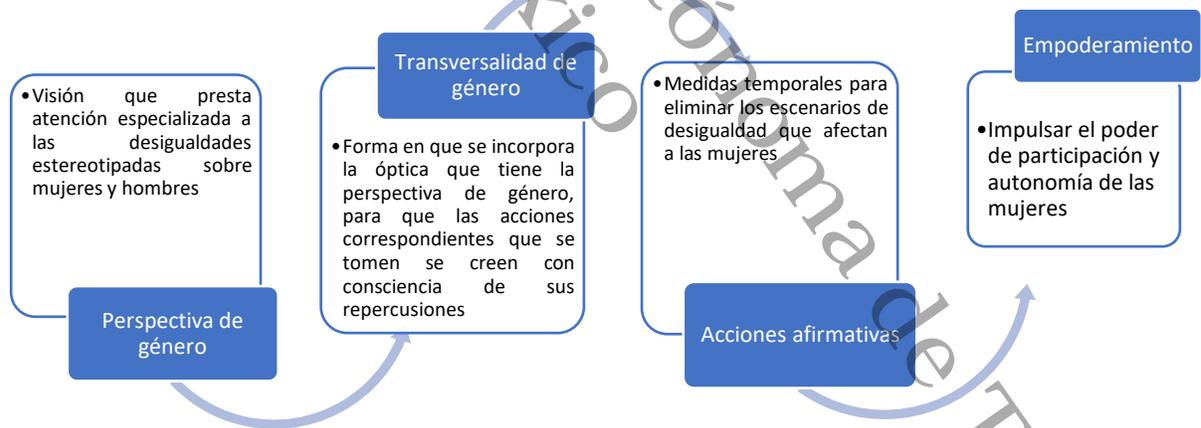
Conforme a lo descrito por la ONU en estos principios, el empoderamiento laboral no se restringe al favorecimiento sin causa de las mujeres con la intención de generar algún perjuicio o limitación a los hombres. Por el contrario, se basa en un trato igual para ambos. Ellas son el foco de atención debido a la alta participación de los hombres; en este sentido, se trata de fortalecer al grupo menos privilegiado. Esto se logra haciendo frente a todos los rubros que tengan relación con la igualdad efectiva en el trabajo digno y decente, de forma que no quede ningún cabo suelto que permita la filtración de la desigualdad.

La participación de México se ha ido fortaleciendo paulatinamente, los esfuerzos del gobierno en turno hasta el transcurso del año 2019 han pactado por medio de la Secretaría de la Función Pública en concordancia con la ONU una tarea que persigue el empoderamiento en el servicio público. Los temas de alcance de estos esfuerzos se concretan de esta manera:

- Fortalecer el combate a la corrupción e impulsar una cultura de transparencia y rendición de cuentas con perspectiva de género;
- Desarrollar estrategias para prevenir el hostigamiento y el acoso sexual en la Administración Pública Federal;
- Monitorear los avances y valorar los impactos de la implementación de los mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual;
- Fortalecer la profesionalización del servicio público, con un énfasis en medidas especiales de carácter temporal para incrementar el número de mujeres en puestos de decisión, y
- Promover la corresponsabilidad en el trabajo de cuidados y la conciliación de la vida laboral y familiar³⁵⁸.

Por otro lado, es oportuno hacer referencia a manera de recapitulación, la siguiente figura explica en lenguaje sencillo conceptos que se han venido desarrollando a lo largo de este capítulo y que se relacionan estrechamente con la igualdad efectiva de las mujeres.

FIGURA 6. CONCEPTOS ELEMENTALES QUE SE RELACIONAN CON LA IGUALDAD EFECTIVA



Fuente: elaborado por la autora.

³⁵⁸ ONU Mujeres, "Secretaría de la Función Pública y ONU Mujeres firman Memorando por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres", agosto 2019, <https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2019/08/funcion-publica>

El empoderamiento de las mujeres es indispensable. Su justificación en México yace en la veracidad de la existencia de la desigualdad laboral. A través de todos los ejes planteados es posible decir que la forma adecuada para revertir y prevenir los estragos de la discriminación por motivos de sexo es el empoderamiento femenino. La dimensión contraria a las quejas de la falta de igualdad es empoderar a las mujeres para que puedan ejercer los cargos públicos y privados que las hagan autónomas económicamente y así disfrutar del resto de sus derechos.

1. *Desarrollo económico, social y cultural de las servidoras públicas*

Las mujeres son parte de los sectores menos favorecidos por la perpetuación de la discriminación y falta de igualdad efectiva. Esto ha impedido que se desarrollen en el ámbito económico, lo que ocasiona precariedad hacia ellas y detrimento económico hacia el país en general, debido a que su escasa participación limita el desarrollo personal y nacional. Esto indica que adoptar las medidas convenientes para garantizar el desarrollo de las mujeres en condiciones de igualdad frente a los hombres, coadyuvará para el progreso humano y económico de la sociedad.

El derecho al desarrollo “encarna los principios de derechos humanos relativos a la igualdad, la no discriminación, la participación, la transparencia y la rendición de cuentas, así como la cooperación internacional. El derecho al desarrollo no se realiza con beneficencia, sino con habilitación y empoderamiento”.³⁵⁹

La Declaración sobre el Derecho al Desarrollo establece que este “es un derecho humano inalienable en virtud del cual todo ser humano y todos los pueblos están facultados para participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, a contribuir a ese desarrollo y a disfrutar del él”³⁶⁰.

De ahí que el derecho humano al desarrollo es indispensable para la realización de las mujeres en los ámbitos económico, social, cultural, civil y político.

³⁵⁹ ONU, “Los 25 años de la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo” <https://www.un.org/es/events/righttodevelopment/background.shtml>

³⁶⁰ Declaración sobre el derecho al desarrollo, artículo 1.1.

Estos campos cubren la totalidad de libertades de las que toda persona es titular. Por lo tanto, se requiere igualdad en el acceso y ejercicio del derecho al desarrollo para que así se alcance la plenitud del resto de derechos. Asimismo, se necesita que el Estado a través de sus instituciones creen y den continuidad a políticas públicas efectivas para el fortalecimiento de estas áreas, de forma tal que se garantice por medio de ello el goce de los derechos humanos.

Las políticas públicas tienen que introducir en ellas el enfoque de género para un desarrollo integral de mujeres y hombres. Es indispensable un cambio de paradigma en la procuración del desarrollo económico de un país, para que desde sus trincheras se engendre un programa sostenible e incluyente sin dejar espacios en blanco³⁶¹.

Por su parte, las acciones afirmativas que se establezcan y desarrollen para contrarrestar la desigualdad y la discriminación tienen que tener en cuenta el vínculo en concreto con el que tratan. Esto debido a que si se genera la sola réplica de medidas que en otros espacios geográficos han funcionado es insuficiente y puede ser hasta contraproducente debido a que hay países con niveles altos de pobreza y desigualdad a diferencia de otros donde su presencia no es tan excedente, por lo que no puede pasar desapercibido este contexto tan drástico³⁶².

También, las zonas de un mismo Estado pueden tener variaciones en estos elementos. Luego entonces el estudio para la determinación de políticas públicas y medidas especiales de carácter temporal para abatir la desigualdad y promover el desarrollo de las mujeres tienen el mismo objetivo, pero deben considerar el entorno específico en el que se aplican para que así cumplan el cometido por el que fueron creadas.

El esparcimiento de las mujeres es tan importante como su desarrollo laboral, puesto que el fin de su trabajo no se limita a la retribución monetaria a manera de supervivencia. Sino que esta debe contener lo basto para disponer de varias formas

³⁶¹ CEPAL, OIT, *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*, Chile, PNUD, ONU Mujeres, 2013, p. 21.

³⁶² De la Torre Martínez, Carlos "Pobreza y acciones afirmativas", en Santiago Juárez, Mario, (coord.), *Acciones afirmativas*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2011, pp. 217-218.

de goce debido a que la dignidad de las personas las ampara para que estas disfruten de los proyectos de vida. Así pues, el desarrollo económico, social y cultural las hace partícipes de esto por medio del acceso a todas sus libertades.

2. Sanciones administrativas a la discriminación por motivos de género en el servicio público

En la ciudad de Nueva York se vivió un atentado contra las manifestaciones de mujeres que perseguían la igualdad laboral, pues no contaban con derechos sindicales, se desempeñaban en desamparo de condiciones óptimas y con salarios insuficientes. Días posteriores a la huelga, una fábrica textil partícipe de la protesta fue consumida en un incendio que se presume como represalia y que causó la muerte de 146 empleadas. En la época contemporánea este incidente es referente de la declaratoria del Día Internacional de la Mujer como una conmemoración que hace un llamado de atención para el logro de la igualdad y justicia.³⁶³

Lo anterior, es un ejemplo que vislumbra un camino escabroso que en vez de buscar el diálogo en el tenor del respeto a sus derechos se optó por perpetrar violencia al grado tal de acabar con sus vidas. Por consiguiente, es importante la respuesta que tenga el patrón o su homólogo en el servicio público ante las denuncias laborales que no hacen más que exigir el restablecimiento de prerrogativas que se sustentan en su calidad humana.

Tal como lo indica el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, las sanciones impuestas en los casos de dicha naturaleza pueden tener doble repercusión pues no solo se les aplicará la correspondiente en él, sino que también serán susceptibles de aquellas que tenga contempladas el determinado centro de trabajo tenga en el que se presenten. Estas pueden ir desde las puramente laborales, administrativas, hasta consecuencias penales³⁶⁴.

³⁶³ OIT, "El incendio en la fábrica "Triangle Shirtwaist" y el Día Internacional de la Mujer: Cien años después" Organización Internacional del Trabajo, 8 de marzo de 2011, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_152727/lang--es/index.htm

³⁶⁴ Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, 3.

Conforme al protocolo en comento, las sanciones que se establezcan serán administrativas y el encargado de proyectarlas son los órganos internos de control³⁶⁵. La credibilidad de las sanciones surge a partir de la confianza en el apego a los principios de esta reglamentación, las cuales se basan en lo siguiente:

En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios: a) No tolerancia de las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual; b) Igualdad de género; c) Confidencialidad; d) Presunción de inocencia; e) Respeto, protección y garantía de la dignidad; f) Prohibición de represalias; g) Integridad personal; h) Debida diligencia, e i) Pro persona³⁶⁶.

La resonancia de este protocolo, en cuanto a las sanciones reside en su postura contra de la discriminación porque esta premisa considera que nacen en la comprensión que se ha ido construyendo del criterio. Es decir, que la discriminación es la razón principal de la cual surgen tan graves comisiones ilegales. Por lo tanto, lo que se sanciona además del hostigamiento, acoso o violencia es la raíz de su existencia, o sea la discriminación.

3. Obligación de promover el derecho a la igualdad en el servicio público

La Recomendación General no. 23 sobre vida política y pública versa precisamente sobre la base de los artículos de la CEDAW que abordan tales títulos, en este espíritu interpretativo indica que las medidas que se tienen que adoptar son las siguientes: “a) la igualdad de representación de las mujeres en la formulación de la política gubernamental; b) Su goce efectivo de la igualdad de derechos a ocupar cargos públicos; c) Su contratación de modo abierto, con la posibilidad de apelación”³⁶⁷.

34. ³⁶⁵ Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual,

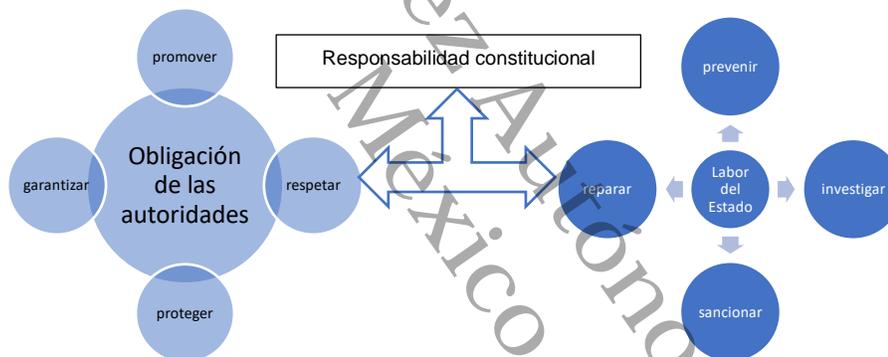
7. ³⁶⁶ Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual,

³⁶⁷ Recomendaciones generales adoptadas por el comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer 16o período de sesiones (1997)* Recomendación general No 23 Vida política y pública, 46.

Este es un referente legal internacional que se suma a los esfuerzos de otros instrumentos convencionales y nacionales, surgido a partir de la inacción Estatal pese a lo plasmado en las normas. Lo ahí establecido corrobora la urgencia de la participación de las mujeres en la vida pública. Por esto, es fundamental que el Estado cumpla a cabalidad y con prontitud los derechos humanos a los que se responsabilizó cuando contrajo su reconocimiento en la constitución y por ende en las leyes especializadas en igualdad y trabajo.

El artículo 1º constitucional que recoge el reconocimiento de los derechos humanos en México es el mismo que ordena la obligación de su cumplimiento en determinados momentos y acciones³⁶⁸.

FIGURA 7. OBLIGACIONES DE LAS AUTORIDADES EN MÉXICO RESPECTO A DERECHOS HUMANOS



Fuente: elaborado por la autora.

La obligación de promover el derecho a la igualdad efectiva en el trabajo del servicio público nace de la misma que se ejerce hacia el resto de derechos humanos; esta también va aparejada con otras exigencias. La promoción es indispensable para que las personas conozcan sus derechos y por tanto los hagan exigibles en aquellas circunstancias en las que el ente público cometa actos u omisiones alejadas de su cumplimiento.

³⁶⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1, párrafo tercero. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Asimismo, cada espacio del sector del servicio público le compete con carácter coercitivo promover, respetar, proteger y garantizar. Pese a este mandato, conforme a lo desarrollado a lo largo de estas líneas se constata que las autoridades se han basado únicamente en promover, no obstante, desde el ámbito sociocultural el respeto sigue siendo inerte pues las cifras comprueban que la desigualdad persiste. De igual manera, la protección y garantía se ven mermadas, puesto que si no se le da continuidad a esta correlación de obligaciones se pierde el hilo conductor de las mismas y por tanto las personas quedan desprotegidas de su derecho a la igualdad efectiva en el trabajo.

Por todo lo desarrollado en este capítulo, se puede indicar que las acciones positivas son una clase de discriminación positiva benévola y de utilidad para contrarrestar las desigualdades. Estas son la forma de mirar el problema y atenderlo con perspicacia, urgencia y especialización.

Una vez restituida la ausencia de igualdad efectiva en el trabajo del servicio público será posible crear las acciones contundentes de aquella igualdad que se ha creado a base del desconocimiento, en las que mujeres y hombres tienen exactamente lo mismo. Es decir, mientras perduren las desigualdades laborales para las mujeres, será indispensable crear medidas que los equilibren y ataquen los problemas que estas generan.

CONCLUSIONES

El análisis realizado a partir de las teorías, el bagaje doctrinal, normativo nacional e internacional sobre el derecho a la igualdad y no discriminación ligado en lo íntimo al derecho al trabajo, ha permitido llegar a las siguientes conclusiones resultado de las vastas investigaciones del trabajo de tesis.

PRIMERA. La igualdad ha sido concebida desde distintas ópticas que aseguran que es un principio y un valor. No obstante, esta está aparejada a la no discriminación porque ambos, así como el trabajo son derechos humanos. Los Derechos Humanos están reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en leyes especializadas y en parámetros de otras que indiscutiblemente la presiden; así como en los instrumentos internacionales, los cuales cumplen la labor de reclutamiento y exposición de los mismos, ya que la naturaleza de ellos los hace reales y exigibles por el mismo hecho de ser persona.

La fuerza de la igualdad y no discriminación reside en que como derechos cobran un valor determinante que los hace reprochables hacia el Estado en las circunstancias en que se vean menoscabados, de aquí emerge su principal diferencia con la equidad. En este mismo sentido ocurre con el derecho al trabajo, el cual se ha percibido como una elección y privilegio, también como un medio de subsistencia cuando la resonancia de este es tan grande puesto que es indispensable para la proyección de vida de las personas. La conjetura de estas libertades reside en apego a la dignidad humana.

SEGUNDA. Derivado de su trascendencia en la historia y su ineludible presencia en las diferentes áreas de desenvolvimiento cotidiano, la igualdad establecida en las normas no ha sido suficiente dada una comprensión dispersa de estas. El derecho al trabajo ha sido precursor de su establecimiento normativo, pero a la vez es un sitio de gran trascendencia desigual en México.

La importancia de su convergencia se enlaza en que el trabajo tiene ciertas aristas que lo caracterizan para que realmente sea considerado con apego a la dignidad inherente a todos, llámense mujeres u hombres, es precisamente en esta relación donde cobra presencia la igualdad. Además, el servicio público es un ente en el cual se llevan a cabo tareas que necesitan del reclutamiento de personal que

desempeñe funciones en beneficio de la sociedad puesto que en todo caso el lugar de patrón es ocupado por el Estado.

TERCERA. Desafortunadamente, pese a que la legislación nacional e internacional se ha pronunciado sobre el derecho humano a la igualdad, la realidad es que en México existen factores que influyen en perjuicio de la igualdad efectiva de las mujeres en el trabajo del servicio público.

Los factores que obstaculizan la igualdad efectiva de las mujeres en el trabajo del servicio público son: los estereotipos de género que a su vez han desencadenado roles para unos y para otras. Estos han sido construidos socioculturalmente por una historia de desigualdad, lo que ha limitado las libertades de las mujeres e hizo que precisamente el derecho al trabajo de las mujeres fuera arduamente perseguido hasta alcanzarlo. Por tanto, dichos factores perpetúan la discriminación hacia las mujeres

Los obstáculos que estos factores desencadenan son: la persistencia de una amplia brecha de género en ámbito laboral que perjudica a las mujeres, la cual consiste en salarios desiguales, pero también en la obstrucción de ascensos y ocupación de altos mandos en el servicio público; también desata violencia de género laboral que comprende chantaje, acoso y hostigamiento; y por último, la falta de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que afecta a las mujeres, dado que la verdadera igualdad, es decir, la igualdad efectiva considera las diferencias lo cual es indispensable en este último punto en comento.

CUARTA. Sin embargo, la solución a las desigualdades laborales de género reside en las medidas especiales de carácter temporal de las que dispone la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Estas se traducen en acciones afirmativas o positivas, entendidas como sinónimos, en las cuales la perspectiva de género es un foco de atención especializado en la materia para que a través de la transversalidad se vayan incorporando al servicio público las tareas pertinentes para equilibrar la balanza y lograr la igualdad efectiva de las mujeres.

QUINTA. En este sentido es posible decir que “únicamente el trabajo es el que puede garantizarle una libertad concreta”³⁶⁹ a las mujeres porque a través de ello “encuentran en su profesión una autonomía económica y social”³⁷⁰. Esto concretiza el fin de la búsqueda de la igualdad de efectiva. Esto porque además de ser un derecho humano en su conjugación con el derecho del trabajo, ambos se compactan para esta realización que otorga a las mujeres plenitud y oportunidades tanto de desarrollo en los niveles personal y familiar como en el bienestar de una vida digna.

La participación de las mujeres en el servicio público tiene un beneficio maximizado en el que además del disfrute de sus derechos a la igualdad y al trabajo, pueden contribuir en las mejoras del desempeño de las instituciones de la administración pública. El empoderamiento de las mujeres genera utilidades para el desarrollo económico, social y cultural personal que es extensible al del país puesto que estas son la mayoría de la población del mundo.

SEXTA. Afortunadamente, en México se ha propiciado un clima de progreso en el tema de igualdad en el trabajo. Desde los inicios de su adherencia constitucional, el derecho humano al trabajo ha influido positivamente en su reconocimiento, tal como se ha explicado a lo largo de esta investigación. Pero el mayor avance contemporáneo fue a través de las reformas constitucionales de 6 de junio de 2019, las cuales modificaron los artículos 2º, 4º, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115. En todas ellas, el factor común es la igualdad de las mujeres, en especial en la paridad de género.

El artículo 4º es el que constituye la igualdad de mujeres y hombres en México, este ha modificado su texto de tal manera que el orden de su oración aborda primero a la mujer. Asimismo, en términos generales es una constante en los otros artículos el lenguaje inclusivo que hace emerger en su redacción la presencia de las mujeres. En cuanto hace al principio de paridad, este es el mayor alcance de la reforma porque establece que la igualdad entre mujeres y hombres se haga presente en los cargos públicos y privados desde el inicio de sus procesos. Otro

³⁶⁹ De Beauvoir, Simone, *El segundo sexo*, 2a. ed., trad. Juan García Puente, México, Penguin Random House, 2013, p. 675.

³⁷⁰ *Ibidem* p. 677.

punto importante de estas modificaciones constitucionales, es que se exige armonizar estos mandatos al orden local de las entidades federativas. Por lo que este espíritu debe prevalecer de forma integral en la legislación de todo el país.

Por tanto, derivado de la presente investigación se pueden hacer las siguientes recomendaciones:

1. Que, en observancia al Derecho vigente conforme al principio de progresividad de los Derechos Humanos, en los tres Poderes del Estado, se consideren acciones positivas para lograr la paridad en los cargos y puestos públicos, para que exista una armonía legal y efectiva que haga presente la igualdad en todas las directrices del Estado.

2. Advirtiendo que en las universidades ya existe mayor número de mujeres tanto tituladas como estudiando licenciaturas y posgrados, también se considere este aspecto para el logro de la igualdad efectiva en el trabajo para las mujeres, pues cuentan con los conocimientos elementales para el desempeño de un puesto laboral en el sector de su elección acorde a su preparación profesional.

3. Fomentar el servicio profesional de carrera en todos los niveles del servicio público, para que el ingreso y ascenso en un cargo público sea por medio de exámenes de oposición que hagan visible la capacidad de la persona que ocupará el puesto en atención al principio de paridad y así atacar los estereotipos que conllevan al acoso sexual, que se pueda presentar en el ambiente laboral. Dado que el mérito y la capacidad tengan un sustento y de esta forma no se deje al arbitrio de una imposición de puestos laborales sin soporte.

FUENTES DE INFORMACIÓN

LIBROS

- ACOSTA ROMERO Miguel, *Derecho burocrático mexicano*, 3ª ed., México, Porrúa, 2002.
- ACOSTA ROMERO, Miguel, *Derecho burocrático mexicano*, México, Porrúa 1995.
- ALEXY, Robert, *Teoría de los derechos fundamentales*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1993.
- Aristóteles, *Ética Nicomaquea*, 22a. ed., trad. de Antonio López Robledo, México, Porrúa, 2010.
- Aristóteles, *Política*, trad. de Manuela García Valdés, España, Gredos, 1988, p. 185.
- ARROYO, Roxana y VALLADARES, Lola, “Derechos humanos y violencia sexual contra las mujeres” en Ramiro Ávila Santamaría et al. (comps.), *El género en el derecho. Ensayos críticos*, Ecuador, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009.
- BETANZOS TORRES, Ever Omar, Osuna Gómez, César Antonio (coord.), *Hacia una nueva ley de profesionalización de la administración pública federal para el siglo XXI*, México, Tirant lo Blanch, 2019.
- BOBBIO, Norberto, *Igualdad y libertad*, trad. de Pedro Aragón Rincón, España, Paidós, 1993, colección Pensamiento contemporáneo.
- BOBBIO, Norberto, *Thomas Hobbes*, 2ª. ed., trad. de Manuel Escrivá de Romaní, México, Fondo de Cultura Económica, 1992.
- CEBOLLADA GAY, Marta, *Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2017.
- CEPAL, OIT, *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*, Chile, PNUD, ONU Mujeres, 2013, p. 21.
- CHAMARRO, María José, *Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista*, Costa Rica, Organización Internacional del Trabajo, 2014.
- CNDH, *Estudio sobre la igualdad entre mujeres y hombres en materia de puestos y salarios en la administración pública federal 2017*, México, CNDH, 2018.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *La agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*, Chile, Naciones Unidas, 2018.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*, México, CNDH, 2017.
- CORNELIO LANDERO, Egle, *Mediación: mecanismo para la solución de conflictos laborales en México. Horizontalidad de la Justicia*, México, Porrúa, 2017.
- DE BEAUVOIR, Simone, *El segundo sexo*, 2a. ed., trad. Juan García Puente, México, Penguin Random House, 2013.
- DE LA TORRE MARTÍNEZ, Carlos “Pobreza y acciones afirmativas”, en Santiago Juárez, Mario, (coord.), *Acciones afirmativas*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2011.
- DUPRE-HARBORD, Justin, “¿Cómo es la vida en la vejez?”, en Love Patrick, (ed.), *Envejecimiento. Análisis de temas actuales*, trad. de la UNAM, México, OCDE, 2018.
- EICHLER, Margrit, “Cambios familiares: del modelo patriarcal al modelo de responsabilidad individual en la familias” en Ramiro Ávila Santamaría et al. (comps.), *El género en el derecho. Ensayos críticos*, Ecuador, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009.
- ENGELS, Friedrich, *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, Marxists Internet Archive, 2017.
- FACIO, Alda, “La carta magna de todas las mujeres”, en Ávila Santamaría, Ramiro et al., (comps.), *El género en el derecho. Ensayos críticos*, Ecuador, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009.
- FACIO, Alda, *La responsabilidad estatal frente al derecho humano a la igualdad*, México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2016.
- FAUR, Eleonor, “Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo” en Ramiro Ávila Santamaría et al. (comps.), *El género en el derecho. Ensayos críticos*, Ecuador, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009.
- FERNÁNDEZ RUÍZ, Jorge, *Derecho administrativo (servicios públicos)*, México, Porrúa, 1995.

- FERRAJOLI, Luigi y CARBONELL, Miguel, *Igualdad y diferencia de género*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2006.
- FERREYRA, Marta, *Paridad. Un nuevo paradigma para la acción política de las mujeres*. México, Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, 2015.
- GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Filosofía griega y teoría de la justicia*, México, El Colegio Nacional, 2014.
- GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, URIBE VARGAS, Erika, *Derechos de los servidores públicos*, 4ª. ed., México, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones, 2016, Colección biblioteca constitucional, Serie nuestros derechos.
- HERRERA, ENRIQUEZ, María del Carmen, *Análisis psicosocial de la violencia de género: sexismo, poder, y amenaza como factores explicativos*, España, Universidad de Granada, 2009.
- HOBBS, Thomas *Leviatán*, 2a. ed., trad. de Ana Stellino, México, Gernika, 2000.
- INMUJERES y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *ABC de género en la administración pública*, 2a. ed., México, INMUJERES, 2007.
- ISLAS COLÍN, Alfredo, "Derecho a la supervivencia de los pueblos indígenas: derecho humano al agua", en González Sanmiguel, Nancy et al. (coord.) *Derechos humanos y su interacción en el Estado Constitucional*, México, Tirant lo blanch, 2018.
- LIBBY HAWK, Joan et al., *Principios para el empoderamiento de las mujeres*, 2a. ed., Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2011.
- LOUSADA AROCHENA, Fernando, *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, México, Tirant lo Blanch, 2014.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando, *Fundamentos del derecho a la igualdad de mujeres y hombres*, México, Tirant lo Blanch, 2015.
- MERRYMAN, JOHN HENRY, *La tradición jurídica romano-canónica*, 3a. ed., trad. de Eduardo L. Suárez, México, Fondo de Cultura Económica, 2014.
- MOLINA COBARRUBIAS, María Guadalupe, "Observaciones hechas a México por órganos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres" en Suprema Corte de Justicia de la Nación (ed.) *Seis voces sobre justicia y género en*

- el Poder Judicial de la Federación*, México, SCJN, Coordinación General del Programa de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación y la Dirección de Equidad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2011.
- MORALES PAUJN, Carlos, *Derecho burocrático*, Editorial Porrúa, México, 1996.
- OLIVERA TORO, Jorge, *Manual de derecho administrativo*, México, Porrúa, 1967.
- ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, *Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas*, México, ONU Mujeres, 2016.
- PAINE, Thomas, *Sentido Común*, s.e.1776.
- Pedro Salazar Ugarte (coord.), *La reforma constitucional sobre derechos humanos. Una guía conceptual*, México, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, 2014.
- PÉREZ, Edward Jesús, *La igualdad y no discriminación en el derecho interamericano de los derechos humanos*, México, Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2016.
- RAWLS, John, *Teoría de la justicia*, 2a. ed., trad. de María Dolores González, México, Fondo de Cultura Económica, 1995.
- REYNOSO CASTILLO, Carlos, *Los derechos humanos laborales*, México, Tirant lo Blanch, 2017.
- ROUSSEAU Jean-Jacques, *Del Contrato Social*, Madrid, Alianza, 1996.
- SALDIVIA, Laura, *Reexaminando la construcción binaria de la sexualidad, derecho y sexualidades*, Argentina, Librería, 2010.
- SÁNCHEZ AVENDAÑO, Patricia, “los derechos laborales de los servidores públicos”, en Quintana Roldán, Carlos F. (coord.), *El derecho laboral burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje*, México, Secretaría y Gobernación y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2013.
- SCJN, *Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género*, México, Soluciones Creativas Integra, 2014.
- SCJN, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, 2a. ed., México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2015.
- SEN, Amartya, *La idea de la justicia*, trad. Hernando Valencia Villa, México, Taurus, 2010.

- SEN, Amartya, *Nuevo examen de la desigualdad*, Madrid, Alianza Economía, 1995.
- SUÁREZ CASTELLANOS, Viviana, *Violencia contra la mujer a la luz de los derechos humanos: Resignificación de la vivencia*, México, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, 2017.
- TORADA, Rebeca y BASTIDAS, María, *La transversalidad de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas*, Italia, Centro Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, 2011.
- VALLS HERNÁNDEZ, Sergio y MATUTE GONZÁLEZ Carlos, *Nuevo derecho administrativo*, 5a. ed., México, Porrúa, 2018.
- VÁZQUEZ, Rodolfo, *Derechos Humanos. Una lectura liberal igualitaria*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017.

ARTÍCULOS

- “Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas mexicanas” *Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de la República*, México, 14 de diciembre de 2017, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FIN_AL.pdf
- ALBAINE, Laura “Obstáculos y desafíos de la paridad de género. Violencia política, sistema electoral e interculturalidad”, *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 52, mayo de 2015.
- ARGÉS, Jorge R., “El acceso a la justicia concebido como derecho humano imperativo (*ius cogens*)”, *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, España, año 2, núm. 8, marzo-junio 2018.
- BEGNÉ, Patricia, “Acción afirmativa, una vía para reducir la desigualdad” *Ciencia Jurídica*, México, año 1, núm. 1, 2011.
- BONIFAZ, ALFONZO, Leticia, “El principio de paridad en las elecciones: aplicación, resultados y retos” *Suprema Corte de Justicia de la Nación*, p. 1,

https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/derechos_humanos/articulosdh/documentos/2016-12/PRINCIPIO%20DE%20PARIDAD.pdf

CABRERA SUÁREZ, Lizandro Alfonso, "El principio de igualdad en materia laboral a partir de la Constitución de 1991. Análisis jurisprudencial" *Criterio jurídico*, Colombia, núm. 2.

CAMBEROS, SÁNCHEZ, María Teresa, "Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género" *Entramado*, núm. 2, julio-diciembre 2011.

CAMERA ADAME, María Elena y SAAVADERA GARCÍA, María Luisa, "El techo de cristal en México" *La ventana*, México, núm. 47, enero-junio 2018.

CARPIZO, Jorge, "Los derechos humanos: naturaleza, definición y características" *Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, México, núm. 25, julio-diciembre de 2011.

CORNELIO LANDERO, Eglá, "Igualdad sustantiva en el derecho del trabajo", en Arroyo Cisneros, Edgar Alán y Montoya Zamora, Raúl (coords.), *Trabajo y derechos humanos. Algunos retos contemporáneos*, México, Universidad Juárez del Estado de Durango, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017.

CORNELIO LANDERO, Eglá, "Los mecanismos alternativos de solución de controversias como derecho humano", *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Sociales*, Toledo, núm. 17, junio de 2014.

ESPARZA ORTIZ, José Alfonso, "Consideraciones ético-jurídicas sobre la igualdad y equidad de género en la BUAP" en Rafael Sánchez Vázquez (coord.) *Derechos humanos, seguridad humana, igualdad y equidad de género*, México, Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2018.

ESTRELLA, Ruth Nina, "El conflicto intercultural desde un contexto comunitario" *Revista Puertorriqueña*, vol. 24, Puerto Rico, 2013, p. 3.

Fundación Mujeres, "Conciliación de la vida laboral, familiar y personal", *Ministerio de Igualdad*, España, 2010.

HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Martha María del Carmen, "Nuevas políticas en materia de adscripción como acciones afirmativas por la igualdad de género" *Revista Igualdad Consejo de la Judicatura Federal*, México, año 02, núm. 05, enero-abril 2015.

- INEGI, "Estadísticas a propósito del día de la madre (10 de mayo). Datos nacionales", 8 de mayo de 2018.
- IRIBARNE GONZÁLEZ, María de la Macarena, "Acción positiva", *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, núm. 6, marzo-agosto 2014.
- ISLAS COLÍN, Alfredo y SÁNCHEZ RAMOS, Juana, "La triada de una sociedad democrática", en Islas Colín, Alfredo y CORNELIO LANDERO, Eglá (coords.), *Derechos humanos por la Corte Interamericana: temas selectos*, México, Tirant lo blanch, 2018.
- ISLAS COLÍN, Alfredo, "Derecho a la dignidad", *Perfiles de las Ciencias Sociales*, México, año I, vol. 1, no. 1, julio – diciembre de 2013.
- LAPORTA, Francisco, "El principio de igualdad", *Sistema*, Madrid, núm. 67, 1985.
- MAIDER, LARRAGAÑA, José F., et al. "Efectos de la Asimetría de Género en la Representación Social del Desempleo Femenino" *Psykhé*, vol
- MAKKONEN, Timo, "Multiple, compound and intersectional discrimination: bringing the experiences of the most marginalized to the fore" *Institute For Human Rights*, Åbo Akademi University, 2002.
<http://cilvektiesibas.org.lv/site/attachments/01/02/2012/timo.pdf>
- MOLINA DE LA PUENTE, Hortencia María Emilia, "Derecho a la igualdad y no discriminación" *Igualdad. Consejo de la Judicatura Federal*, México, año 02, núm. 05, enero-abril 2015.
- OIT, "Informe mundial sobre salarios 2018/2019. Qué hay detrás de la brecha salarial de género", OIT, p. 5, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf
- OJEDA PAULLADA, Pedro, "Tendencias actuales del derecho burocrático", *Colegio Mexicano de Abogados A. C.*, México, núm. 43, septiembre-diciembre de 1999.
- OVEJERO PUENTE, Ana María, "Nuevos planteamientos sobre las acciones positivas. Los ejemplos de la ley integral contra la violencia de género y la ley de igualdad a debate", *Revista Española de Derecho Constitucional*, España, núm. 28, mayo-agosto 2009.
- PÉREZ GUARDO, Rocío, "Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España" *Athenea Digital*, España, julio 2012.

PÉREZ GUARDO, Rocío, “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, España, núm. 1, vol. 31, 2013.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, “Igualdad de género en la administración pública” *PNUD*, Estados Unidos de América, 2014.
https://iknowpolitics.org/sites/default/files/gepa_report_sp_web.pdf

TAUB, Amanda, “La paradoja de #MeToo: el movimiento que hace caer solo a los más poderosos”, *New York Times*, 12 de febrero de 2019,
<https://www.nytimes.com/es/2019/02/12/me-too-oscar-arias-sanchez/>

URBANO-GUZMÁN, María Carolina, “El concepto de igualdad en algunas teorías contemporáneas de la justicia” *Criterio Libre Jurídico*, Colombia, vol., 11, núm. 1, enero-julio de 2014.

VALLES MARTÍNEZ, Miguel S. et al., “Discriminación múltiple e inmigración: huellas de discurso institucional, académico y de población” *Reis Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, España, núm. 159, julio-septiembre de 2017.

LEGISGRAFÍA

Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados,
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/509658/PadronCT-certificados-NMX025_111119.pdf

Constitución de la Nación Argentina, <https://bibliotecadigital.csjn.gov.ar/Constitucion-de-la-Nacion-Argentina-Publicacion-del-Bicent.pdf>

Constitución Española, 1978,
<https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>

Constitución Política de Colombia,
<https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10228/1547471/CONSTITUCION-Interiores.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, 1778.

Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América, 1776.

Declaración sobre el derecho al desarrollo.

Diario Oficial de la Federación, "Decreto por el que se aprueba el diverso por el que se adicionan un segundo y tercer párrafos al artículo 1º, se reforma el artículo 2º, se deroga el párrafo primero del artículo 4º; y se adicionan un sexto párrafo al artículo 18, y un último párrafo a la fracción tercera del artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", 2001, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_151_14ago01_ima.pdf

Diario Oficial de la Federación, "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la de 5 de febrero de 1857", 1917, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf

Diario Oficial de la Federación, "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la de 5 de febrero de 1857", 1917, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf

Diario Oficial de la Federación, "Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", 2011,

Diario Oficial de la Federación, "Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres", 2018, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgimh/LGIMH_ref09_14jun18.pdf

Diario Oficial de la Federación, "Decreto por el que se reforman los artículos 2º, 4º, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115; de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Paridad entre Géneros", 2019.

Diario Oficial de la Federación, "Decreto por el que se reforman el artículo 43 y demás relativos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", 1974, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_078_08oct74_ima.pdf

Diario Oficial de la Federación, "Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia política-electoral", 2014, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5332025&fecha=10/02/2014

Diario Oficial de la Federación, "Decreto que reforma los artículos 34 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", 1953, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_053_17oct53_ima.pdf

Diario Oficial de la Federación, "Ley Federal del Trabajo", 1970, Artículo 164, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.pdf

Diario Oficial de la Federación, "Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres", 2006, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

Diario Oficial de la Federación, Convocatoria al primer concurso interno de oposición para la designación de juezas de distrito.

Equality Act 2010, http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/pdfs/ukpga_20100015_en.pdf

Exposición de Motivos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=fcqDnprGrJAJh0kgCc6AL6fVxYOLEI6EJwo18rn2BhwOOjvpFvLLdLDZNgTeIFV2bmMG6SRkLymHEQiZuFX4tA==>

Ley 823 de 2003, <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1492/LEY%20823%20DE%202003.pdf>

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos Reglamentaria de los Artículos 75 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

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

Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE-A-2007-6115.

Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Tabasco.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (cancela a la NMX-R-025-SCFI-2012).

Norma Oficial Mexicana NOM-035STP-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, prevención y análisis.

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Tesis 1a./J. 126/2017, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. I, diciembre de 2017.

Tesis: XXVII.3o.56 P (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. III, abril de 2018.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, artículo 1º.

Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de noviembre de 2015. Serie C No. 307, párr. 173.

CEDAW, *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, CEDAW.*

CEDAW, *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.*

CEDAW, *Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19, CEDAW/C/GC/35*

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, *Observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto de Chile, adoptadas por el Comité en su 53 período de sesiones (1o a 19 de octubre de 2012), CEDAW/C/CHL/CO/5-6, Naciones Unidas, 12 de noviembre de 2012.*

Convención Americana de Derechos Humanos.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, (Convención de Belem do Para).

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, núm. 111 de la Organización Internacional del Trabajo, Artículo 1º, a).

Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930, (núm. 30).

Corte IDH. Caso Furlan y familiares Vs. Argentina. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2012. Serie C No. 246.

Corte IDH. Caso NorínCatrimán y otros (Dirigentes, miembros y activista del Pueblo Indígena Mapuche) Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de mayo de 2014. Serie C No. 279.

Corte IDH. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Opinión Consultiva OC--18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18.

Corte IDH. Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la naturalización. Opinión Consultiva OC--4/84 de 19 de enero de 1984. Serie A No. 4.

Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México, Sentencia de 16 de noviembre de 2009, (excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas), p. 2.
http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, 1778.

Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América, 1776.

Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, Asamblea General de la ONU Resolución 48/104, 20 de diciembre de 1993.

Declaración Universal de Derechos Humanos

Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, (CEDAW/C/MEX/CO/6), 2006, p. 4,
https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw36/cc/Mexico_es.pdf

Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México, CEDAW/C/MEX/CO/9, 2018.

Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Economicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

Recomendaciones generales adoptadas por el comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer 16o período de sesiones (1997)* Recomendación general No 23 Vida política y pública.

Relatoría especial sobre violencia contra la mujer sus causas y consecuencias. E/CN.4/1997/47, 12 de febrero de 1997. COMISION DE DERECHOS HUMANOS. 53o período de sesiones, Tema 9 a) del programa provisional. Informe de la Relatora Especial sobre la Violencia Contra la Mujer, Sra. Radhika Coomaraswamy.

SITIOS DE INTERNET CONSULTADOS

“Índice Global de Brecha de Género en Colombia, 2018”, <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/colombia>

“Índice Global de Brecha de Género Reino Unido, 2018”, <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/uk>

“Índice Global de la Brecha de Género España, 2018”, <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/espana>

“Me too”, <https://metoomvmt.org/about/#history>

AHMIMED, Charaf y QUESADA MONTANO, Sofía, “Pertinencia de las acciones afirmativas y las competencias interculturales para el efectivo ejercicio de los derechos humanos en Centroamérica”, *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO, 2016,*

https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000245928&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_79e3dceb-0361-4410-bc26-8bee308e0504%3F_%3D245928spa.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000245928/PDF/245928spa.pdf#%5B%7B%22num%22%3A51%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C69%2C552%2C0%5D

Álvarez, Pilar, "Claves del huracán feminista español", *El País*, 10 de marzo de 2019, https://elpais.com/sociedad/2019/03/09/actualidad/1552158605_482139.html

FACIO, Alda, "¿Igualdad y/o equidad?" *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*, 2011, <http://americalatinagenera.org/newsite//images/cdr-documents/publicaciones/fact-sheet-1-dqeh2707.pdf>

France Diplomatie, "La estrategia «Género y desarrollo» de Francia" <https://www.diplomatie.gouv.fr/es/asuntos-globales/salud-educacion-y-genero/genero-y-desarrollo/articulo/la-estrategia-genero-y-desarrollo>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades "Plan estratégico de igualdad de oportunidades" <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/PlanesEstrategicos/PEIO2014-2016.pdf>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, "Sociedad de la información – Programas" <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Programas/Programas.htm>

Instituto Nacional de Antropología e Historia, "Manual básico de equidad de género", https://www.inah.gob.mx/images/otros/20161118_manualbasico.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres "Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (2018-2020)" <https://www.argentina.gob.ar/noticias/plan-nacional-de-igualdad-de-oportunidades-y-derechos-2018-2020>

Instituto Nacional de las Mujeres, "ABC de género en la administración pública", Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres, “Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual”, México, abril 2019, <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/cero-tolerancia-al-hostigamiento-sexual-y-al-acoso-sexual>

Instituto Nacional de las Mujeres, “Foros de consulta proigualdad 2019-2024”, <http://consulta.inmujeres.gob.mx>

Instituto Nacional de las Mujeres, “Informe de labores del Instituto Nacional de las Mujeres 2018”, México, mayo 2019, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/461733/informe_de_labores_2018.pdf

Ministerio de Producción y Trabajo, “Equidad de género” <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/igualdad>

Naciones Unidas, “Estrategia para Todo el Sistema Sobre la Paridad de Género”, 2017, https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/assets/pdf/Estrategia_Sistema_Paridad_Genero.pdf

Naciones Unidas, “Informe de la Comisión de Derecho Internacional, 68° periodo de sesiones” *Asamblea General Documentos Oficiales Septuagésimo primer período de sesiones Suplemento* núm. 10, 2016, <http://www.refworld.org/es/pdfid/5915f8494.pdf>

Naciones Unidas, “México ante la CEDAW”, https://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/MxicoAnteLaCEDAW.pdf

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas “Los estereotipos de género y su utilización”, <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderStereotypes.aspx>

Oficina Internacional del Trabajo, *Memoria del director general: trabajo decente*, Ginebra, OIT, 1999, <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

OIT, “El incendio en la fábrica “Triangle Shirtwaist” y el Día Internacional de la Mujer: Cien años después” Organización Internacional del Trabajo, 8 de marzo de 2011, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_152727/lang-es/index.htm

ONU Mujeres, “Conferencias mundiales sobre la mujer”, <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

- ONU Mujeres, “La igualdad de género”, *Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*, México, 2015, <http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/onu-mujeres-igualdad-equidad.pdf>
- ONU Mujeres, “Mujeres del mundo, ¡únanse!” <http://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womenunite/es/index.html#/>
- ONU Mujeres, “Secretaría de la Función Pública y ONU Mujeres firman Memorando por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres”, agosto 2019, <https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2019/08/funcion-publica>
- ONU, “Los 25 años de la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo” <https://www.un.org/es/events/righttodevelopment/background.shtml>
- Organización de las Naciones Unidas, “Principios para el empoderamiento de las mujeres” <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2011/principios%20de%20empoderamiento/7principiosempoderamiento%20pdf.pdf?la=es>
- Organización Internacional del Trabajo, “Instrumentos para la igualdad de género” <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
- Organización Mundial de la Salud, “Género y salud”, 23 de agosto de 2018, <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- Perraudin, Frances, “What is gender pay gap reporting, and what does it mean?” *The Guardian*, 28 de febrero de 2019, <https://www.theguardian.com/society/2019/feb/28/what-is-gender-pay-gap-reporting-and-what-does-it-mean>
- Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, 2014, <https://dle.rae.es/?id=Q1vMnRp>
- Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, 2014, <https://dle.rae.es/?id=U0RGgNv>
- Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, 2014, <https://dle.rae.es/?id=EOlq6RM>

Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, 2014,
<https://dle.rae.es/?id=Kwjexzi>

Salam, Maya, "What Is the Equal Rights Amendment, and Why Are We Talking About It Now?" *The New York Times*, Estados Unidos Americanos, 22 de febrero de 2019,
<https://www.nytimes.com/2019/02/22/us/equal-rights-amendment-what-is-it.html>

Secretaría de la Función Pública, "Función Pública arranca la transformación del servicio público con perspectiva de género", México, marzo 2019,
<https://www.gob.mx/sfp/prensa/funcion-publica-arranca-la-transformacion-del-servicio-publico-con-perspectiva-de-genero-193630?idiom=es>

Secretaría de Relaciones Exteriores, "Boletín Comercio Exterior T-MEC. Capítulo 23, Aspectos Laborales", 2018.
https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/tax/2018/T-MEC-Boletin_Aspectos-laborales-Inversion-Sector-automotriz.pdf

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, "Concepts and definitions", <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, "Concepts and definitions", <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

Universidad de Chile, *Programa de educación sexual CESOLAA*, Chile, 2017,
<http://educacionsexual.uchile.cl/index.php/hablando-de-sexo/conceptos-de-genero-sexualidad-y-roles-de-genero>

ZALDÍVAR LELO DE LARREA, Arturo, "Líneas generales de trabajo 2019-2020" *Suprema Corte de Justicia de la Nación, Consejo de la Judicatura Federal*, México, p. 9,
https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/carrusel_usos_multiples/documento/2019-01/lineas-grales-trabajo-mp-arturo_zaldivar_lelo_de_larrea.pdf

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por sostenerme y mostrarme cada día su amor de diferentes maneras.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por el apoyo brindado para realizar los estudios de Maestría en Métodos de Solución de Conflictos y Derechos Humanos.

A la directora de este trabajo, la doctora Eglá Cornelio Landero, por su paciencia, sus oportunas observaciones, sus constantes consejos para mi crecimiento profesional, por tomarse el tiempo de leer cada detalle y por ser un ejemplo de empoderamiento.

A la doctora Viviana Castellanos Suárez, co-directora de la tesis, por sus recomendaciones, por abrir mi perspectiva en los temas de género, porque después de sus correcciones profesionales y personales siempre me ofreció una cálida sonrisa y palabras de ánimo para continuar hasta la meta.

A la doctora Francisca Silva Hernández, tutora de la tesis, por la amabilidad con la que siempre me asesoraba, por la visión multidisciplinaria que me compartió para la realización de este trabajo y sus importantes aportaciones.

Al doctor Alfredo Islas Colín, por el impulso para mi crecimiento profesional, por compartir con sencillez sus amplios conocimientos, por creer en mí y dirigir mi formación en el campo de la investigación científica.

A mis padres: Martha Osorio Marín, Salvador Flores Arévalo; a mi hermano: Jorge Arturo Flores Osorio; a mi tía Carmita Osorio Marín por apoyarme en todo momento y en todas las áreas, por el amor que me dan y que me impulsó durante este proceso en los momentos más difíciles para no rendirme y seguir adelante.

A mi abuela: Adelfa Marín por brindarme un espacio en su hogar para estudiar y escribir esta tesis.

A la doctora Juana Sánchez Ramos, a Leny Ble Acosta y Christian Montejo Zamudio por brindarme su ayuda cuando más lo necesité compartiendo sus conocimientos con amabilidad y paciencia todas las veces que acudí a ellas y sobre todo por levantar mi ánimo con su amistad y calidez humana.

A mis amigos: Daniela Dayana Cruz Vázquez, Carmita Vázquez y Vicente Zuñiga, por el cariño y confianza con la que me abrieron las puertas de su hogar cuando no tenía un lugar en donde estudiar, por hacer más llevadero el proceso y hacerme reír en los ratos buenos y en los difíciles.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México