

## **EQUIDAD DE GÉNERO DESDE DIVERSAS ÓPTICAS**

La desigualdad de trato y la discriminación por género comparte un balance desalentador a nivel mundial. Naciones Unidas plantea la centralidad de las políticas orientadas a la igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres, condiciones de libertad equidad, seguridad y dignidad para erradicar la pobreza y el hambre y para lograr una globalización equitativa y plenamente incluyente, esto es, la procuración de la participación de las mujeres en todos los ámbitos sociales y políticos. La unión Europea intenta ser eficaz en la eliminación de las discriminaciones y se caracteriza por la toma de conciencia de las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de hombres y mujeres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. Dentro de la normativa de derechos fundamentales de la Unión Europea se fija la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo empleo, trabajo y salario.

El principio de igualdad y no discriminación de las mujeres surge de una evolución histórica en el que el protagonismo desde la Unión Europea ha sido compartido con los actores sociales y los jueces; la toma de conciencia de realidades como el que las mujeres cuidan a los dependientes, que sus contratos son en porcentaje mas alto o a tiempo parcial o temporales ha supuesto algunos avances en igualdad y el papel de los jueces ha sido determinante en este campo.

En materia de retribución la igualdad se proyecta para trabajos de igual valor, se basen en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos. El principio de información, el derecho a estar informado en el lugar de trabajo de todas las medidas que se van tomando orientadas a la consecución del principio de igualdad, por el derecho de todos a conocer esas políticas por lo que garantizará la visualización de la puesta en marcha.

Cuando fracasan las políticas de prevención y se produce la violación del derecho de trato igual y no discriminación, la normativa prevé una serie de mecanismos protectores y reparadores a través de los principios de victimización, indemnización y reparación. Para garantizar los derechos de igualdad y no discriminación, los países miembros de la Unión Europea tendrán que implementar un sistema de sanciones, sistema que ha de ser presidido por los principios de efectividad, proporcionalidad y efecto disuasorio.

El principio del diálogo social como base de implementación del sistema, como un mecanismo de participación de los representantes sobre la base de la información y la consulta, organización técnica de la distribución de competencias.

La descentralización como políticas de igualdad y no discriminación conlleva una descentralización judicial, que puede producir una baja de intensidad ya que en la elaboración y construcción de este principio ha sido vital su participación.

En un informe sobre igualdad entre mujeres y hombres en el 2006, dentro de una diversidad de ordenamientos con los que se enfrenta una valoración más o menos homogénea, respecto de los resultados obtenidos, como los avances en materia de igualdad pero que constata los puntos de desequilibrio más notables, primero, hay más concentración de mujeres en actividades que han desarrollado tradicionalmente lo que acentúa la segregación, segundo, tienden a trabajar más tiempo parcial, tercero, la dificultad para conciliar la vida familiar y laboral impactando la carrera profesional, cuarto, existen diferencias salariales, ganan un 15% menos que los hombres, en este informe se procuran las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, instando a los participantes a incrementar los esfuerzos para lograr objetivos a nivel comunitario.

La violencia de género, la discriminación salarial, en pensiones de viudez, mayor desempleo de la mujer, su escasa presencia en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica o los problemas de

conciliación de la vida laboral y familiar muestran como la igualdad plena y efectiva es todavía una tarea pendiente el logro de la igualdad efectiva.

Según palabras del Parlamento Europeo el acceso masivo de las mujeres al mercado de trabajo y los cambios de las estructuras familiares desde la posguerra han llevado a reexaminar las premisas en que se hallan los derechos sociales y su adquisición. La financiación de la Seguridad Social y los principios de imposición personal se han formulado normalmente sobre la base de una organización social de la familia en la que el hombre era el único que garantizaba la subsistencia del hogar», la disfunción que el alejamiento del modelo impone debiera propiciar la implantación de criterios que tuvieran en cuenta ese cambio. Así la individualización de los derechos supondría un salto cualitativo en el planteamiento de la igualdad de trato de hombres y mujeres en el trabajo, porque mientras que el mercado de trabajo considera a las personas como tales, la Seguridad Social y otros regímenes de protección consideran a las personas como integrantes de hogares o estructuras familiares. Lo anterior con el añadido que buena parte de normas que siguen vigentes o han influido notablemente en normas actualmente vigentes provienen de un contexto, (el franquismo), que potenciaba la salida de la mujer del mercado de trabajo, liberándola del taller y de la fábrica. De este cruce de circunstancias normativas, económicas y sociales deriva una apariencia fundada de que la mujer no va a ser “bien tratada”, en principio, por un sistema de Seguridad Social de corte contributivo y basado en parámetros como los que se han enunciado, y ello en varios frentes: en las contingencias protegidas, por ejemplo, porque hasta fecha muy reciente contingencias específicamente femeninas eran sometidas a parámetros que no le eran propios (el tratamiento de la maternidad como enfermedad); o ni siquiera eran tomadas en consideración. En la exigencia de periodos de carencia prolongados, que pueden producir lagunas de protección en relación con un segmento de la fuerza de trabajo que sufre con mayor incidencia las interrupciones de la carrera laboral, sea por la contratación temporal, sea por las cargas de la vida familiar.

En relación con lo anterior, la correlación salario/prestaciones puede producir coberturas inferiores de las contingencias protegidas (piénsese en el modelo del trabajo a tiempo parcial). No es raro que, en primer lugar, se detecte una mayor presencia de mujeres entre los beneficiarios de pensiones o prestaciones no contributivas, lo que señala a este colectivo como especialmente vulnerable frente a riesgos de pobreza o exclusión social. Tampoco es rara la presencia mayoritaria de mujeres en Regímenes Especiales de la Seguridad Social con un notablemente inferior nivel de cobertura o en los que se han tenido que hacer reformas recientes frente a la falta de cobertura de la mujer como sujeto independiente (Régimen Especial Agrario, trabajadores por cuenta ajena. O como beneficiarias de pensiones: de viudez, de los que la mujer resulta titular no por sí, sino por su posición en el seno de una familia y su conexión con ese trabajador.

Así las cosas, la primera pregunta es si cabe concebir el juego de la igualdad como un precipitado natural de un sistema así concebido. La respuesta evidente es que no. Incluso si se suprimen las discriminaciones más evidentes, las abiertas, las fuerzas internas del sistema y del mercado de trabajo seguirán produciendo resultados desfavorables para la mujer, aunque esos resultados se encubran o se detecten en el ámbito de las llamadas “discriminaciones indirectas”.

La segunda pregunta es, a través de qué cauces se puede articular un conjunto de medidas que lleven al sistema de Seguridad Social lo que podríamos llamar un estándar de igualdad de trato, apropiado a las características y a los principios de ese sistema. Para responder a esta pregunta es obvio que las vías de infiltración del principio de igualdad que pueden enunciarse en primer lugar son:

a) por un lado, las normas internacionales y las obligaciones que en este sentido ha adquirido España; b) por otro lado, las reglas y principios constitucionales, máxime cuando existe una razonable serie de resoluciones respecto del Tribunal Constitucional.

## LA IGUALDAD DE TRATO POR RAZÓN DE SEXO EN LA NORMATIVA INTERNACIONAL SOBRE SEGURIDAD SOCIAL

En el plano internacional, la especialización de la materia de Seguridad Social reduce bastante el campo de los instrumentos que pueden manejarse en este sentido. Básicamente son dos las organizaciones cuya obra legislativa se ha enfrentado al tema: por un lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por otro, la Unión Europea. La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919 y en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

La OIT formula normas internacionales del trabajo a través de convenios y de recomendaciones, con el fin de lograr unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.

La obra de la OIT requiere ser especialmente considerada si se tiene en cuenta que un Convenio elaborado en su seno, contiene una muy avanzada noción de discriminación, y de reglas para erradicarla. En él la discriminación es caracterizada como toda distinción, exclusión o preferencia que tenga como propósito o consecuencia disminuir la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación. Los elementos básicos de una noción moderna de discriminación se encuentran en este breve enunciado. Pero ya de la definición misma se deduce el carácter limitado de su alcance, el empleo y la ocupación. La materia de Seguridad Social y la forma en que, en su caso, juega respecto de ella la noción de discriminación, habrá que rastrearla en los Convenios dedicados específicamente al tema de la protección social.

En la postura de la Unión Europea se combinan tendencias diversas.

En el plano de los derechos fundamentales, la prohibición de discriminación por razón de sexo y por otra variedad de causas, era elevada a esta categoría. Y elevaba la Seguridad Social a la condición de derecho fundamental, pero en esta materia insistía en reiterar la regla de unanimidad para regular en materia de Seguridad Social, y proclamar en el reconocimiento de la facultad de los Estados miembros de definir los principios y fundamentos de su sistema de Seguridad Social, y de no afectar el equilibrio económico de éstos.

La impresión global que se deduce de estas normas, por lo demás de sobra conocidas, es en cierta medida ambivalente. Incluso partiendo de que la Seguridad Social fuera un derecho de los ciudadanos europeos.

Excluida la regulación salvo a través del difícil principio de unanimidad; incorporadas técnicas de soft law para aproximar legislaciones y prácticas, y proclamada la salvaguardia de los principios rectores propios de cada sistema, y de su equilibrio financiero, todos estos elementos desdibujan el alcance del límite que podría suponer la prohibición de discriminación. Sin duda estamos ante un límite de la acción de los Estados también en este ámbito, pero se trata de un límite cuyos límites a su vez son lo suficientemente flexibles como para que no sea previsible en este ámbito el despegue intenso y general que ha tenido la prohibición de discriminación asociada al empleo y las condiciones de trabajo. Y lo que es perceptible en el plano del derecho originario se hace más perceptible aún, como no podía ser menos, si se consulta el derecho derivado en este ámbito material.

En efecto, han existido dos Directivas específicas en materia de interdicción de la discriminación por razón de sexo en el ámbito de la Seguridad Social. Una versa sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. La segunda, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de Seguridad Social ha sido afectada por la amplia operación de reforma puesta en práctica. Esta absorción en el contexto general de la prohibición de discriminación, así como el ámbito de acción en

el marco de sistemas no públicos de protección social aconsejan, por tanto, centrar la atención en la primera de las Directivas citadas.

El Instituto Nacional de Estadística (INE) presenta, en colaboración con el Instituto de la Mujer, la cuarta edición de la publicación *Mujeres y hombres en España*. Se ofrece, desde una perspectiva de género, una síntesis de los indicadores más relevantes en los ámbitos social y económico, posibilitando un mejor conocimiento de las diferencias en la situación de mujeres y hombres en la sociedad.

Las importantes medidas legales que se han adoptado en los últimos años para avanzar en el objetivo de la igualdad deben ir acompañadas de la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios, como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este enfoque forma parte de los objetivos estratégicos de la estadística oficial y constituye una de sus prioridades, tal como recoge el Plan Estadístico Nacional 2009-2012.

La adecuación de las estadísticas a la perspectiva de género permite analizar con mayor precisión la situación de hombres y mujeres en las esferas sociales, económicas y políticas, medir las diferencias en el acceso y uso de los recursos, cuantificar los resultados alcanzados en los niveles de renta, empleo y educación, exponer y analizar los cambios producidos en los últimos años en las estructuras familiares y en la tipología de los hogares, así como conocer determinadas características de las condiciones de vida actuales de mujeres y hombres.

Esta publicación tiene un carácter divulgativo. Se estructura en siete apartados de preocupación social: Población y familia; Educación; Empleo; Renta; Salud; Delito y violencia; Poder y toma de decisiones. Los indicadores en su mayoría se encuentran referidos al ámbito nacional, aunque también se proporciona para algunos indicadores información de la situación de España en el entorno europeo. La variedad de la información que se ofrece no hubiera sido posible sin la participación de numerosos organismos y personas.

En la anterior legislatura, se adoptaron importantes medidas legales para abordar las desigualdades que en campos como el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, la discriminación salarial, el acceso a puestos de responsabilidad o la violencia de género, por citar sólo algunos ejemplos, siguen estando, desgraciadamente, presentes en nuestra sociedad.

La Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género o la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se unieron a otras iniciativas, como la puesta en marcha del Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 2008-2011, o la creación de nuevos órganos administrativos que, como la Secretaría General de Políticas de Igualdad, primero, o el propio Ministerio de Igualdad, más recientemente, han sentado las bases y han dotado de mayor impulso a las políticas que, desde los poderes públicos, se vienen desarrollando en pro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. En los próximos meses, y años, será necesario realizar un diagnóstico fiel y preciso del impacto que estas y otras medidas adoptadas están teniendo sobre la situación de las mujeres y, en ese sentido, contar con indicadores fiables capaces de ofrecer una radiografía veraz de la evolución de las distintas magnitudes se antoja algo esencial.

Por otra parte, la actual situación económica está produciendo cambios que, empezando por el propio mercado de trabajo, se suceden a gran velocidad y que, con frecuencia, tienen un importante impacto diferencial sobre mujeres y hombres. Por poner un ejemplo, los componentes estructurales de la actual crisis económica que, en nuestro país, han afectado de manera muy importante a sectores tradicionalmente poco feminizados, como la construcción, ha llevado a que, en el IV trimestre de 2008, según datos de la Encuesta de Población Activa, el diferencial entre la tasa de paro femenino y masculino se redujera a poco más de 2 puntos porcentuales, lo que supone el valor más bajo conocido (recordemos que, hace tan sólo 5 años, este diferencial superaba los 8,5 puntos). Este comportamiento del mercado de trabajo, desde la perspectiva de género, no tiene precedentes en la historia reciente y aunque, evidentemente, esta “igualdad a la baja” no es el



objetivo que se pretende desde el Gobierno, deberemos estar muy atentos para que, en los próximos meses, la crisis económica, como tradicionalmente ha venido ocurriendo en períodos de decrecimiento, no pase una factura excesiva a las mujeres y para que, cuando se inicie la recuperación, seamos capaces de mantener tasas de ocupación y desempleo similares para ambos sexos o, al menos, con diferenciales similares a las existentes en otros países de nuestro entorno.

Contar con los indicadores adecuados y fiables es la única forma de poder realizar el diagnóstico preciso para hacer una ajustada planificación y evaluar el impacto de las acciones puestas en marcha, pero, además, es necesario difundir y dar a conocer el resultado de las mediciones efectuadas, porque la información y la sensibilización son parte importante del cambio social. En ese sentido, el carácter divulgativo de esta publicación se me antoja esencial.

El año 2008, el Instituto de la Mujer celebró su 25 aniversario y, con ese motivo se editó la publicación *Mujeres en cifras: 25 años*, una publicación que intentaba reflejar cual había sido la evolución de la situación social de la mujer española en este último cuarto de siglo. Al margen de otras consideraciones, la realización de esta obra puso de manifiesto, primero, la penuria de las estadísticas de género cuando, a mediados de los años 80, se creó el Instituto de la Mujer, pero, sobre todo, ha servido para tomar conciencia de la importancia que éstas han ido adquiriendo a lo largo de estos años.

En otro ámbito, es posible que los Estados Unidos estén entrando en una nueva etapa en la forma en que se utiliza el Derecho para alcanzar y mantener la igualdad. En materia de empleo, podría ser precisa la prueba de una amplia disparidad entre la proporción de mano de obra compuesta por minorías o mujeres, en comparación con el total de trabajadores dentro del ámbito geográfico de referencia. Cualquier plan adoptado debe ser limitado en su duración y flexible para poder adaptarse a las circunstancias cambiantes. Bajo un criterio de revisión acentuado, requiriendo sólo que la utilización de una clasificación sexual sirva a un importante interés gubernamental, la Corte ha mantenido clasificaciones sexuales aplicadas por el Gobierno para compensar a las mujeres por la discriminación económica del pasado. Así, la Corte permitió que el Gobierno calculara prestaciones de jubilación para mujeres utilizando una fórmula más favorable que la usada para los hombres, como compensación por el hecho de que la discriminación en el empleo impidió a las mujeres alcanzar su pleno potencial de ingresos.

En el caso más reciente de que ha conocido la Corte Suprema en relación con la revisión de una clasificación gubernamental basada en el sexo, aquella señaló que “las clasificaciones sexuales pueden ser usadas para compensar a las mujeres por desventajas económicas y avanzar hacia un pleno desarrollo del talento y las capacidades de la gente.”

Además, en 1990 el Congreso promulgó la American with Disabilities Act, que prohibió la discriminación contra las personas discapacitadas en el empleo, así como en los alojamientos y transportes públicos. Esta ley va más allá de la simple prohibición de discriminación negativa: exige el acomodo de las especiales necesidades de la gente minusválida, a no ser que el mismo supusiera una dificultad excesiva. En tan solo diez años el impacto de esta ley ha sido enorme. Ha revolucionado el aspecto arquitectónico del negocio de construcción: casi todos los edificios nuevos, o la remodelación de los ya existentes, deben asegurar la accesibilidad a los mismos de los discapacitados.

Por otra parte, el movimiento para ampliar el alcance de la protección conferida por el reconocimiento de la igualdad a grupos previamente ignorados, es un signo positivo de que el Derecho puede proseguir su camino activo hacia el objetivo de una sociedad en la que realmente todas las personas son creadas y tratadas de igual forma.

## **MÉXICO:**

En contraste, en algunos estados de la República Mexicana, en la actualidad se puede encontrar que, puede ser considerado mas grave robarse una cabeza de ganado que privar de la vida a una mujer, lo que en esta sociedad democrática no puede ser permitido.

En este año 2009, al celebrar la conmemoración del Día Internacional de la Mujer en la Secretaría de Gobernación, señaló que si bien la legislación federal ha avanzado para proteger ese género, aún están pendientes muchas reformas a nivel estatal. Como ejemplo, se puede mencionar que sólo en seis estados de la República se han aprobado reglamentos para la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; por esto es que se ha solicitado la colaboración urgente de la Secretaría de Gobernación para que realice el trabajo político correspondiente para convencer a los gobernadores de los estados y los congresos locales de armonizar las leyes, garantizar la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación.

Igualmente urge que los estados que no han incorporado aún los principios de igualdad y no discriminación en sus Constituciones locales lo hagan a la brevedad, y se establezcan leyes de igualdad entre géneros.

Sólo 21 entidades del país tienen un sistema estatal para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, lo que demuestra la urgencia de lograr que la legislación se homologue en todo el país.

Sin duda, es de destacar que las mujeres han logrado avances importantes a través de la ley, pero sólo se podrá cantar victoria hasta que desaparezcan figuras como el "homicidio por razón de honor" que prevalecen en los códigos penales de Campeche, Tamaulipas y Michoacán.

Aún con los logros obtenidos, desde 1979 sólo ha habido cinco gobernadoras, lo que conduce a reforzar el esfuerzo para que haya mayor toma de decisiones por parte de las mujeres. En la 59 legislatura había 29 mujeres y en la 60 legislatura 23, por lo que se debe de reflexionar respecto de este tema.

Respecto al tema, en un evento realizado por el día Internacional de la Mujer, la Primera Dama Margarita Zavala, destacó que en tres Secretarías que solían ser ocupadas por hombres, actualmente están al frente mujeres, como la Secretaría de Relaciones Exteriores, de Educación Pública y de Energía. Reconoció que aún existe discriminación hacia las mujeres por el bagaje cultural que tiene México. "Por mucho tiempo en las casas se decía que mamá amasa la masa y papá lee el periódico, no podemos ni debemos cerrar los ojos ante las desigualdades", subrayó. En dicho evento se tuvo como fin resaltar la importancia del papel de la mujer en el marco de su día internacional, participaron mil 200 empresarias, policías, estudiantes y profesionistas de diferentes ámbitos.

En diversas mesas políticas se habla del tema y se resalta la importancia que plantea que sólo la mitad más uno de los integrantes de órganos públicos, pueda ser del mismo género y que en el gabinete presidencial no haya más de 60 por ciento de titulares de un mismo sexo.

Se resalta también la relevancia de precisar la obligatoriedad de paridad de género en el gabinete legal y ampliado del Ejecutivo Federal, en la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Consejo General del Instituto Federal Electoral.

Es preponderante el dato de que, en México el número de mujeres supera en tres millones al de hombres y a pesar de ello en el Congreso de la Unión el número de legisladoras es sensiblemente menor que el de legisladores. Además, en el gabinete legal y ampliado del Ejecutivo Federal sólo 10 de 54 puestos de primer nivel son ocupados por mujeres, y en la SCJN actualmente hay nueve ministros y dos ministras. A su vez, en el Consejo

del IFE hay ocho consejeros varones y sólo una mujer, mientras que en la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación existen seis magistrados y una magistrada.

El gobierno de México ha refrenado su compromiso de defender los derechos y la dignidad humana intrínsecos de las mujeres y los hombres. En nuestro País se está obligado a adecuar sus leyes, prácticas y programas o acciones para cumplir con los mandatos establecidos en la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), en particular el de garantizar la calidad de la educación y capacitación, la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres a fin de que las mujeres de todas las edades puedan adquirir conocimientos, capacidades aptitudes, destrezas y valores éticos necesarios para desarrollarse y participar plenamente en condiciones de igualdad, en el proceso de desarrollo social, económico y político del país. La CEDAW señala que se deben cubrir todas las áreas de la vida de las mujeres, tutela el derecho al trabajo e igual salario, prestaciones y capacitación. Los Estados Parte de la CEDAW adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo a fin de asegurar a las mujeres, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

El derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico. Por otra parte, los informes presentados en 1987, contienen aspectos que revelan, la existencia de ideas preconcebidas acerca de las mujeres, a causa de factores socioculturales que perpetúan la discriminación fundada en el sexo, que insta a adoptar de manera efectiva programas de educación y divulgación que contribuyan a eliminar los prejuicios y prácticas corrientes que obstaculizan la plena aplicación del principio de igualdad social de las mujeres.

La CEDAW exhorta al Gobierno de México a prestar especial atención a la promoción de la implementación y evaluación de las políticas en los tres

niveles de gobiernos existentes en el país; al establecimiento de un calendario específico para vigilar y evaluar los progresos alcanzados en el cumplimiento de las obligaciones de la Convención; a que emprenda campañas de difusión, educación y sensibilización sobre las disposiciones de la Convención dirigidas a la sociedad en su conjunto y, en particular, al personal encargado de la administración y defensa de la justicia y a las mujeres mexicanas en especial, para hacerlas conocedoras de sus derechos tanto en el ámbito judicial nacional como estatal, de esta difusión ampliarla a los funcionarios públicos y los políticos que tengan conocimiento de las medidas que se han adoptado para asegurar la igualdad de hecho y de derecho de las mujeres, y las medidas que deben adoptarse para tal fin.

En Pekín en 1995, se realizó la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, en lo relativo a la educación y capacitación de la mujer, los Estados Parte de la CEDAW se comprometieron a promover un desarrollo sostenido centrado en la persona, incluido en el crecimiento económico sustentable, mediante la enseñanza básica, la educación durante toda la vida, la alfabetización y capacitación para mujeres y niñas.

En lo que respecta a la Convención de Belém do Pará, el Gobierno Mexicano conviene en adoptar para todos los medios apropiados, políticas públicas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en forma progresiva, así como medidas específicas, inclusive programas APRA modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer.

En este mismo sentido, la Comisión Interamericana de la Mujer de la OEA, adoptó el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género, el cual señala entre sus objetivos específicos promover la equidad e igualdad de género y los derechos humanos de la mujer, afianzando e impulsando la igualdad jurídica, real y formal de la mujer, el acceso pleno e igualitario de la mujer al trabajo y a los recursos productivos.

En las recomendaciones a los gobiernos que forman parte de la CEDAW, la citada resolución indica que los gobiernos tienen que desarrollar acciones para formular políticas públicas y estrategias e implementar acciones dirigidas a promover los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género en todas las esferas de la vida pública y privada, considerando su diversidad y ciclos de vida, mediante la incorporación de una perspectiva de género. Asimismo, indica que se debe poner en marcha campañas de sensibilización e implementar programas para promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles de los sistemas educativos nacionales, formales y no formales, además de apoyar la provisión de actividades de educación y capacitación continua en materia de género para funcionarios judiciales y legislativos, y oficiales de la policía de ambos sexos.

México y la perspectiva de género:

El artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanan de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados”. Vale la pena comentar que del texto se desprende que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la ley suprema en nuestro país, por lo tanto es superior a las leyes federales, es el documento que contiene la filosofía política y jurídica de un pueblo. Esta

Constitución Política nos indica que “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, condición social, de salud, religión, las opiniones diversas, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. “El varón y la mujer son iguales ante la Ley”.

Como podemos observar, se establecen los principios que prohíben la discriminación y promueven la igualdad entre los sexos ante la ley. En 1975 se eleva a rango constitucional la igualdad entre el varón y la mujer, así como la libertad de decidir sobre el número y el espaciamiento de los hijos.

Una de las principales tareas es la puesta en práctica del Gobierno Mexicano es la puesta en práctica de estos preceptos que se traducen en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, cuyo objetivo establece la necesidad de acrecentar la equidad e igualdad de oportunidades, basándose en los principios en que se apoyan las funciones de la administración pública, en especial los de equidad, humanismo, inclusión y apego a la legalidad. Esto implica “utilizar criterios que reconozcan las diferencias y desigualdades sociales para diseñar estrategias de política social dirigidas a ampliar y ofrecer igualdad de oportunidades a todos los hombres y mujeres de la población mexicana.

El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (Proequidad), subordinado al PND 2001-2006 y operado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), tiene como objetivo potenciar el papel de las mujeres mediante su participación, en condiciones de igualdad con los hombres, en todas las esferas de la sociedad y la eliminación de todas las formas de discriminación en su contra, a fin de alcanzar un desarrollo humano con calidad y equidad, para lograrlo, el Proequidad establece las siguientes líneas estratégicas, que deben ser operadas en los ámbitos legislativo, ejecutivo y judicial a efecto de mejorar, en general la condición y posición de las mujeres.

Líneas estratégicas de Proequidad:



- Perspectiva de género como eje conductor de la planeación.
- Construcción de mecanismos de concertación, coordinación y cooperación entre los organismos públicos.
- Participación de la sociedad civil.
- Priorizar grupos en situación de vulnerabilidad.
- Promoción de los valores en las familias.

Se puede ver reflejada la voluntad del Gobierno para eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres, mediante la creación, instrumentación y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género, a fin de potenciar el papel de las mujeres mediante la participación, en condiciones de igualdad con los hombres, en todas las esferas de la sociedad y la eliminación de todas las formas de discriminación en su contra, con objeto de alcanzar un desarrollo con calidad y equidad.

Recientemente la Academia Mexicana de Ciencias, publicó un artículo con el que propone apoyar los proyectos de investigadoras en campos tradicionalmente masculinos.

Es necesario realizar un esfuerzo a nivel mundial para establecer criterios académicos, políticos y de financiamiento innovadores que, llevados a la práctica, garanticen la igualdad entre científicos y científicas, consideró Rosaura Ruiz Gutiérrez, presidenta de la Academia Mexicana de Ciencias (AMC).

Tras afirmar que las Academias de Ciencias pueden desempeñar un papel determinante para el impulso de la equidad de género, la investigadora insistió en que la equidad de género es un tema de primer orden en la agenda mundial para el siglo 21.

Al dar la bienvenida a especialistas de 15 países que asisten al Simposio "Women for Science", convocado por la Red Interamericana de Academias de Ciencias (IANAS, por sus siglas en inglés), la presidenta de la AMC planteó una serie de propuestas para promover la paridad entre hombres y mujeres en la actividad científica:

Estimular de manera especial los proyectos de investigadoras en campos tradicionalmente masculinos, así como asegurar la presencia equitativa de mujeres en cargos jerárquicos de instituciones de ciencia y tecnología, en eventos académicos, organismos de evaluación y consejos dictaminadores.

De igual manera, planteó emprender campañas de divulgación y concientización orientadas a dar a conocer la contribución a la ciencia de destacadas mujeres mexicanas; revertir los estereotipos de género que hacen invisibles o distorsionan las capacidades intelectuales y académicas de las mujeres, y sensibilizar a niñas y jóvenes para que vean en las carreras científicas una opción de desarrollo y realización personales.

En su participación, Juan Pedro Laclette, Co-presidente de la Red de Academias de Ciencias de las Américas, resaltó que la misión de la IANAS es promover la coordinación entre las academias miembros para el alcance de metas y proyectos compartidos en el continente, entre los cuales se encuentra la equidad de género en ámbitos científicos. El también coordinador del Foro Consultivo Científico y Tecnológico y ex presidente de la Academia Mexicana de Ciencias, expresó que organizaciones a nivel local y global están promoviendo los análisis de género en los ambientes científicos y académicos.

Sin embargo, consideró que aún falta mucho para alcanzar una efectiva equidad de género, razón por la cual invitó a las y los asistentes al Simposio a redactar un documento con una lista de acciones concretas para ser consideradas y discutidas en el Consejo Ejecutivo de la IANAS. Dicho documento será entregado a las academias miembro de IANAS, así como a otras instituciones académicas, con la idea de que sean adoptadas las propuestas, expresó Juan Pedro Laclette.

En su oportunidad, Alice Abreu, directora de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe del Consejo Internacional de Ciencias (ICSU, por sus siglas en inglés), declaró que todos los países deben tener acceso a

conocimiento científico de calidad, así como las capacidades científicas de usar estas herramientas y de contribuir a la generación del nuevo conocimiento.

A este encuentro asisten representantes de Canadá, Estados Unidos de América, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Guatemala, Perú y Venezuela, además de la Unión Científica del Caribe, la Academia de Ciencias de América Latina (ACAL) y la Academia de Ciencias del Caribe (con sede en Jamaica

Sin duda, nos ha tocado vivir una época de cambios constantes, a la que tanto los individuos como las sociedades y, por ende, hasta las leyes hemos tenido que adecuarnos.

## **BIBLIOGRAFÍA:**

- El papel del Derecho en la consecución de la igualdad: la experiencia norteamericana. Revista de Derecho Social 21/2003 (ed. BOMARZO). Ficks
- Jones & Laughlin Steel Corp., 301 U. S. (1937), manteniendo la competencia del Congreso para regular las relaciones laborales.
- Las Políticas de Empleo Comunitarias sobre inserción de la Mujer en el Mercado de Trabajo. Julia López López. Catedrática de Derecho del Trabajo.
- Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Los principios rectores de la LO 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres a la luz de las estrategias de Gender Mainstreaming y Empowerment Julia López López. Teresa Pérez del Rio.
- Las políticas de conciliación: Políticas laborales versus políticas de tiempo. Vicent Borrás, Teresa Torns, Sara Moreno. Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Sociologia
- Anuario de Derechos Humanos, Nueva Época Vol. 8 (2008), España.
- Mujeres y Hombres en España 2009.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- La igualdad en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Facio Alda.
- INMUJERES, Compilación de los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres.
- El ABC de género de la administración Pública, México, INMUJERES.
- El Enfoque transversal en la perspectiva de género, una estrategia de capacitación. Irma Jiménez Lugo, INMUJERES.
- El Proyecto OPS. Género, Equidad y Reforma del Sector Salud en América Latina. Ponencia en el Seminario Internacional Desafíos y Oportunidades para la Equidad de Género en las Reformas del Sector Salud de la OPS, Washington, D. C.
- Artículos del Periódico Reforma.