

337436
BIBLIOTECA



Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
Escuela Nacional de Posgrado EGAP Gobierno y Política Pública
Estado de México

07 FEB 2014



EGAP.
Gobierno y Política Pública

TECNOLÓGICO DE MONTERREY

**Políticas públicas para la igualdad de género: acciones
afirmativas en México,
¿Generadoras de igualdad o políticas sexistas?**

TESIS

Que para obtener el título de

DOCTORA EN POLÍTICA PÚBLICA

Presenta

Tatiana Revilla Solís

Comité

Dra. Ma. Ileana García Gossio

Dra. Marta Ochman Ikanowicz

Dr. Isidro Morales Moreno

Noviembre, 2013

ÍNDICE

Introducción	4
Capítulo I. La construcción social del género ¿Cómo aprendemos a ser mujeres y hombres?	18
Teoría de género.....	20
Construcción social del género.....	24
Feminismo de la Igualdad y Feminismo de la Diferencia.....	31
Agentes socializadores y aparatos ideológicos de estado.....	38
Familia.....	41
Escuela.....	52
Religión.....	59
Medios de comunicación.....	62
Capítulo II. Acciones Afirmativas	70
Breve Historia de las Acciones Afirmativas.....	71
Debate sobre el concepto y su clasificación.....	74
Acciones afirmativas en el Derecho Norteamericano.....	84
Acciones afirmativas en el Derecho Europeo.....	94
Marco Jurídico de las Acciones Afirmativas.....	101
Las acciones afirmativas desde los conceptos de Justicia e Igualdad.....	118
Capítulo III. Acciones Afirmativas en México	137
Análisis de acción de movilidad afirmativa. Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras (PEI).....	137
Análisis de acción de equidad afirmativa. Modelo de Equidad de Género.....	161
Acción afirmativa de <i>preferencia afirmativa</i> . Transporte seguro para mujeres.....	182
Conclusiones	201
Referencias bibliográficas	212
Anexos	219

Introducción

Analizaremos la discriminación por razón de género porque la discriminación sufrida por las mujeres es la más antigua y persistente en el tiempo, la más extendida en el espacio, la que más formas ha revestido, (desde la simple y brutal violencia hasta los más sutiles comportamientos falsamente protectores: se protegería a la mujer porque en definitiva, se la consideraría un ser de inferior valor social y, por ello, merecedora de un plus de protección) la que afecta al mayor número de personas y la más primaria, porque siempre se añade a las demás discriminaciones.

Fernando Rey Martínez, 2011.

En el campo de la teoría de los estudios de género, en específico de las políticas públicas con perspectiva de género y las acciones afirmativas en México se ha dejado a un lado el estudio y análisis del diseño de dichas acciones. Realizando una búsqueda, se percibió escasa bibliografía especializada en acciones afirmativas de género, en cómo dichas políticas públicas han tenido, en ocasiones, efectos contraproducentes para formar relaciones más igualitarias y para provocar cambios reales en la cultura respecto las relaciones de mujeres y hombres.

La mayoría de las investigaciones se centran en los resultados e impactos que los programas implementados por el Gobierno han generado pero ¿Cómo se logran los resultados deseados si no se analiza desde la parte del diseño?

Es importante señalar que así como menciona el texto de inicio del presente capítulo, tomamos la discriminación por razón de género porque además de existir un interés especial y en esta materia, es la discriminación que hoy en día está vigente en todos los ámbitos sociales. Sin embargo, creemos que la importancia de este trabajo radica no solo para el estudio del campo de igualdad de género, sino que, los hallazgos y análisis vertidos aquí, podrían ser considerados y traslapados a otro tipo de grupos que hoy en día también son discriminados y mantienen condiciones de desigualdad social.

Uno de los principales objetivos de esta investigación consiste en analizar las políticas públicas desde lo que Parsons (2007, p. 128) menciona como el interaccionismo simbólico, el

enfoque señala que el estudio de la sociedad implica el análisis de la manera en que se emplean los símbolos en la comunicación, esto centrándose en tres premisas principales:

1. *Los seres humanos actúan sobre la base del significado que las cosas tienen para ellos.*
2. *Los significados son resultado de la interacción social.*
3. *Los significados se modifican y atraviesan un proceso interpretativo que las personas usan al encontrar "signos".*

Las acciones afirmativas contienen en su diseño signos y símbolos que la sociedad interpreta de acuerdo a los significados que éstas tienen para ellos, y por supuesto, de los diversos contextos de cada sociedad. Pero no solo está el lado de la sociedad sino el lado de los "policy makers". Uno de los ejes fundamentales de la presente investigación es visibilizar un aspecto de las políticas públicas que se ha dejado a un lado: el lenguaje, símbolos, discursos y significados detrás de la política. De acuerdo con Dye (1982 en Parsons 2007, p. 206):

La televisión ha hecho que la imagen de las políticas públicas sea tan importante como su contenido. El análisis sistemático de las políticas públicas se concentra en lo que los gobiernos hacen, en por qué lo hacen y en la diferencia que ello implica. Dicho análisis dedica menos atención a lo que los gobiernos dicen. Tal vez se trate de una debilidad del análisis de las políticas públicas. Nos hemos dedicado principalmente, a las actividades de los gobiernos y no a su retórica.

Actualmente, las políticas públicas focalizadas (en personas con discapacidad, población indígena, niñas y niños, adultos mayores, migrantes, homosexuales, transexuales, etc.,) han sido diseñadas e implementadas con mayor frecuencia que décadas pasadas. Sin embargo, a pesar de que existe un debate acerca de la focalización y la universalización de las políticas públicas, en la presente investigación no se pretende inclinarse por unas u otras, sino analizar las acciones afirmativas para la igualdad de mujeres y hombres implementadas en México y los cambios positivos o negativos que éstas están generando en el imaginario social. Tal y como señala el párrafo anterior, no nos centraremos (aunque sí lo presentamos) en lo que el Gobierno hace, sino

en lo que dice desde el diseño de la política hasta su comunicación social, discurso en torno a ella y hasta las imágenes utilizadas. Si bien las acciones afirmativas son necesarias y en algunos casos inevitables, se deben establecer herramientas que puedan minimizar las consecuencias sociales de desigualdad de dicho diseño y establecer acciones alternas para poder en dado momento eliminar la acción afirmativa generando un código cultural en donde ya no sea necesaria su existencia. Como señala Laswell (1972) los políticos y los diseñadores de las políticas públicas son, básicamente “especialistas en símbolos”, y afirma que el estudio de la formulación de las políticas también se debe centrar en cómo las élites hacen despliegues de palabras, lenguajes, símbolos, señales, mitos e imágenes, pero este campo no ha sido explotado ni estudiado a fondo y como menciona Dye (1987) este descuido ha implicado ciertos costos para el análisis de las políticas públicas, ya que ha significado que los analistas se hayan preocupado más por la racionalidad de las políticas y la retórica o las “palabras”. Debido a esto es que en el último capítulo, al estudiar las tres acciones afirmativas elegidas hacemos un recorrido por las imágenes que los “policy makers” presentan para la difusión e implementación de la política pública, siendo esto en nuestra investigación un aspecto central.

Un aspecto central son aquellos argumentos que generan polémica sobre el sentido de la justicia al diseñar e implementar acciones afirmativas (existen para cualquier grupo o minoría, sin embargo el enfoque en la investigación se refiere al género, específicamente mujer – hombre). Existen argumentos teóricos sobre la inconstitucionalidad y la desigualdad de dichas acciones o bien sobre la discriminación que éstas generan debido a que las acciones afirmativas *toman en cuenta las características de las personas o grupos que han recibido un trato desigual para favorecerlas en los mecanismos de distribución de bienes escasos con el fin de generar situaciones que permitan el desarrollo de condiciones igualitarias y, en este sentido, están cimentadas en el terreno de la igualdad (Bucio:2011).*

De forma más concreta, el objeto de estudio que aquí se presenta es investigar si el diseño de las acciones afirmativas de género en México para erradicar la discriminación y generar igualdad entre mujeres y hombres ha tenido resultados y, si éstas están generando cambios reales en el imaginario social respecto a los estereotipos de género o reforzándolos evitando con esto

prescindir algún día de dichas acciones debido a un cambio en los códigos culturales de los modelos tradicionales. De ahí, la importancia de analizar cómo las acciones afirmativas para la igualdad de género en México por su diseño, símbolos y significados en torno a su comunicación mantienen -o no- los modelos tradicionales de lo que deben ser las mujeres y hombres, evitando con esto un cambio real en las construcciones sociales y en el imaginario.

La hipótesis que dirige el análisis desde el objeto de estudio es que el diseño de las acciones afirmativas para la igualdad entre mujeres y hombres en México refuerzan el imaginario social respecto a los estereotipos de género debido a su diseño basado en las construcciones sociales y roles tradicionales que históricamente se han asignado a través de la cultura a las mujeres y hombres. Quienes diseñan las acciones afirmativas (los “policy makers”) están inmersos en una cultura en la cual los símbolos y significados reproducen una cultura patriarcal. La mayoría de las acciones afirmativas diseñadas no conllevan a un cambio real sino que, prevalecen y mantienen dichos estereotipos sexistas a través del discurso, imágenes, objetivos y contexto en el que se aplican. Si bien las acciones afirmativas son necesarias y en algunos casos inevitables, se deben establecer herramientas que puedan minimizar las consecuencias sociales de desigualdad de dicho diseño y establecer acciones alternas para poder en dado momento eliminar la acción afirmativa generando un código cultural en donde ya no sea necesaria su existencia.

Pretendemos al concluir este trabajo identificar hasta qué grado las acciones afirmativas refuerzan, debilitan o modifican los estereotipos de género de los roles tradicionales así como analizar las acciones paralelas -si las hay- a las acciones afirmativas con el fin de que dichas acciones tengan cierta temporalidad y no solo se generen por cumplir por compromisos y exigencias de ciertos grupos sociales.

La presente investigación tiene un enfoque de análisis de política pública (Wayne Parsons, 2007; Harold Laswell, 1972; Aguilar Villanueva, 1992), perspectiva de género y el estudio de la no discriminación principalmente, sin embargo, debido a los conceptos que intervienen en torno a la acción afirmativa es necesario retomar teorías acerca de la justicia y la igualdad así como un acercamiento a la legislación e interpretaciones jurídicas que tienen que ver con cómo están siendo

utilizadas actualmente las acciones afirmativas para la igualdad de género y qué nivel de aceptación y validez jurídica están teniendo en diversos países.

En el primer capítulo los principales enfoque teóricos que sustentan el trabajo, los centramos en las construcciones sociales y cómo se van formando los imaginarios sociales a través de los factores de socialización y aparatos ideológicos de Estado (Anthony Giddens, 2006; Louis Althusser, 1970) así como algunos enfoques de la teoría del feminismo (Simone de Beauvoir, 1949; Estela Serret, 2006; Celia Amóros, 2001).

En una segunda parte, retomamos además de los conceptos clásicos de igualdad y justicia (John Rawls, 1971; Owen Fiss, 1976) los estudios de lo que se considera el nuevo derecho anti – discriminatorio y de igualdad (Mario Santiago Juárez, 2011; Miguel Carbonell, 2011; Fernando Rey Martínez, 2011) reflejado en las legislaciones internacionales y nacionales con las reformas constitucionales y la introducción de cláusulas de igualdad, prohibición de discriminación de ciertos rasgos que son considerados sospechosos y las interpretaciones que las cortes están dando en torno al tema.

Debemos señalar que debido a la actualidad del tema y a la no homogeneización conceptual de las acciones afirmativas, retomamos considerables informes y tratados internacionales en materia de discriminación e igualdad de género, los cuales, al ser establecidos por entidades internacionales (Naciones Unidas) conllevan una homologación conceptual y práctica que sirve para la resolución de conflictos y para establecer ciertas prácticas e interpretaciones internacionales aceptables que deriven en nuevos estudios e interpretaciones similares respecto al tema.

Respecto a la formulación de la estrategia metodológica, corresponde, en una primera aproximación a la técnica de investigación de carácter cualitativo. En una segunda aproximación, utilizaremos un esquema de objeto de estudio de caso, siguiendo el objetivo planteado y sistema de hipótesis.

Lo anterior, lo abordamos en primer lugar, desde una aproximación teórica-conceptual a los enfoques y conceptos analíticos establecidos en el marco teórico acorde a las acciones afirmativas que permita identificar cómo las políticas públicas por su diseño e implementación generan relaciones desiguales y reproducen los roles tradicionales en el imaginario colectivo. Esto, haciendo una revisión y análisis bibliográfico centrado en las perspectivas teóricas consideradas en este trabajo, principalmente, pero no únicamente en la teoría de género, en el análisis de las políticas públicas (acciones afirmativas) y la no discriminación. Con esto, tenemos una pluralidad de enfoques que requieren de un análisis e incluso clasificación conceptual con el fin de obtener cierta homogeneidad y coherencia en el presente análisis, generando con esto, una reflexión conceptual incluida de cierta manera en el desarrollo de los capítulos del presente trabajo.

Posteriormente nos centraremos en un análisis empírico, es decir, traduciendo conceptos en indicadores directamente observables, siendo esto la aproximación a un nivel más concreto del objeto de estudio, que son en específico las acciones afirmativas a analizar. Para la aproximación empírica señalada y para mantener la coherencia con los objetivos y la hipótesis señalada, se establece un instrumental analítico que aborde de manera empírica la información presentada en el estudio de caso, siguiendo el siguiente esquema¹:

- I. El caso a describir, antecedentes: Una política pública (acción positiva) de cada modalidad.
- II. El proceso de diseño e implementación: Objetivos de la política, participantes, Institución de origen, características generales de la política, público a quien fue focalizada, contenidos, estrategia de implementación, discursos, publicidad en cualquier medio, recursos económicos y contextos.
- III. Resultados y evaluaciones ya realizadas de la política implementada.
- IV. Comunicación social, discurso, símbolos y significados en torno a ésta.

¹ Elaboración propia tomando como base los análisis de caso en el libro Políticas Públicas. Una Introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas. Wayne Parsons (2007). Ed. Flacso. México.

El esquema anterior se adecúa al planteamiento de la investigación, a los objetivos y preguntas de investigación establecidos en el trabajo. De la consideración de estos aspectos se deriva el instrumental analítico anterior, el cual se propone para el análisis de tres estudios de caso. Una revisión detallada del proceso de diseño de los tres tipos de acciones afirmativas de la clasificación obtenida por los diversos autores analizados en el capítulo correspondiente. Esta selección de estudios de caso no pretende ser una muestra representativa de las acciones afirmativas para la igualdad de género en México, sino tomar una acción de cada tipo e identificar sus elementos en el diseño, en los símbolos y significados detrás en términos del modelo analítico propuesto. Siguiendo estos criterios, los estudios de caso seleccionados han sido (1) Programa de Estancias Infantiles para Madres Trabajadoras; (2) Modelo de Equidad de Género, MEG:2003 y; (3) Transporte seguro para mujeres. Los elementos que incidieron en la selección de estas tres acciones fueron:

- a) Son políticas públicas diseñadas e implementadas en México desde hace más de cinco años, por lo que se cuenta con información disponible de los resultados e impactos y, además se tiene acceso a los elementos simbólicos acordes al objeto de estudio como imágenes, discursos e incluso notas periodísticas alrededor de la política pública.
- b) Elegimos acciones afirmativas que, de acuerdo al objetivo de la misma, pretende incidir en la generación de igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad o bien, el objetivo planteado se enfoca en el tema de la igualdad y no discriminación, acciones enmarcadas en el contexto de la perspectiva de género.
- c) Son políticas públicas que se aplican a nivel Federal y, en el caso de la acción implementada por el Distrito Federal ha sido utilizada como referente en otras Entidades de la República como buena práctica para la generación de igualdad de género.

Para el desarrollo de los tres estudios de caso se planteó un último capítulo, sistematizando la recopilación de datos cualitativos los cuales aportan información respecto las características consideradas relevantes en relación con el objetivo de la investigación. La recopilación de información se trazó a partir del esquema analítico propuesto.

Siendo así, dividimos la presente investigación en tres capítulos principales. El primero hace una introducción y pretende ser una justificación al porqué del tema de acciones afirmativas para la igualdad de género, presentando ciertas estadísticas sobre la desigualdad y condición de discriminación que hoy en día enfrentan las mujeres respecto a los hombres. Situaciones que pueden ser directas o a veces “escondidas” o “invisibles” a la población en general. A su vez, se establece en el capítulo como eje principal cómo es que se van formando las identidades de género, los elementos, significados y símbolos que la sociedad ha desarrollado para formar lo que hoy en día es lo femenino y lo masculino y como todo es presentado en esta dualidad simbólica. Se analizan aquellos factores de socialización por los que se nos va determinando lo que “debemos ser y hacer” con base en las condiciones “naturales” y algunos conflictos que esto ha generado en las sociedades modernas. Parte complementaria de este capítulo consiste en definir los conceptos clave como la perspectiva de género, género, transversalidad de género y los elementos que intervienen y se interrelacionan para crear un imaginario social bastante preciso y definitivamente implantado ya desde hace algunas décadas.

Un segundo capítulo aborda ya de forma más específica la aproximación al concepto, diversas opiniones teóricas y clasificaciones del término de *acciones afirmativas*, los antecedentes de uso de este tipo de política pública y sus diversos enfoques relacionados con la justicia y sus diferencias en los países pioneros. Por supuesto que no podemos hablar de acciones afirmativas sin hacer un breve análisis de cómo el término de igualdad y sus diversas acepciones juegan un papel determinante en el uso de las acciones afirmativas, y no solo en el uso, sino en el marco jurídico internacional y nacional en la material que dan lugar a diversas interpretaciones jurídicas, especialmente por la Corte Europea y Norteamericana.

El tercer capítulo, tomando como base las clasificaciones analizadas en el capítulo segundo, intentamos bajar de lo abstracto -debido a los conceptos como justicia e igualdad que vienen inmersos en cualquier acción afirmativa- a lo concreto, tomando tres acciones afirmativas para la igualdad de género diseñadas e implementadas en México en la última década y analizando desde su diseño, elementos, símbolos y significados que actúan en el imaginario colectivo, centrándonos claro, en los reforzamientos o no de los estereotipos de género.

La última parte, aún cuando no se presenta como capítulo establece tomando los tres capítulos anteriores y los análisis vertidos allí, algunas conclusiones y propuestas con el fin de diseñar e implementar políticas públicas para la igualdad de género, acciones afirmativas, que generen un cambio en el imaginario social respecto los estereotipos sexistas y roles de género y, no únicamente sean acciones emergentes que intentan resolver un problema sin modificar la estructura social ni hacer un esfuerzo por cambiar los símbolos, significados, mitos y la cultura en sí mismas en el campo, por supuesto, de la perspectiva de género.

La pertinencia y relevancia del tema radica principalmente en que en México siguen existiendo grandes desigualdades entre mujeres y hombres. A pesar de los avances significativos en materia legislativa, de la adscripción por parte del Estado Mexicano a los tratados internacionales y de los programas implementados por parte de la Administración Pública para mujeres, las desigualdades están presentes tanto en el espacio público como en el espacio privado. Un ejemplo respecto al espacio público, concretamente en ámbito laboral y e el trabajo no remunerado. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo², ENOE, del año 2010, las mujeres destinan 46.7 horas en promedio a la semana al trabajo, mientras que los hombres destinan 41.8, situación que no se ve de igual manera reflejada en el salario. Otro dato que nos da ejemplo de cómo los estereotipos de género continúan teniendo consecuencias palpables es que en el año 2010, de los 43.2 millones de mujeres de 14 años y más, 61.8% realizaron trabajo no remunerado, mientras que de los 39.1 millones de hombres, 26.3% desempeñaron dicho trabajo³ (Mujeres y Hombres 2011, INEGI, p.141). Este fenómeno es generado por la división sexual del trabajo que se ha establecido socialmente a lo largo de la historia y hoy en día continuamos con formas de organización y símbolos que los procesos sociales han reforzando en pleno siglo XXI.

² INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005-2010. Segundo trimestre. Base de datos.

³ *En el análisis y medición del trabajo no remunerado, solamente se consideran a los hombres y mujeres que de manera exclusiva realizan actividades no remuneradas, quedando fuera el segmento de población que combina el trabajo no remunerado con el remunerado* (Mujeres y Hombres 2011, INEGI, p.141). El trabajo no remunerado se considera aquellas actividades que proporciona bienestar a los individuos en los hogares: cocinar, limpieza y mantenimiento de los hogares, cuidado de otros y en general las labores consideradas domésticas.

Otro dato que es sumamente importante y que visibiliza de manera muy significativa la brecha de género existente entre las mujeres y los hombres en el espacio laboral, es la tasa de participación en el trabajo remunerado por sexo. De acuerdo con INEGI,⁴ en el periodo 2005-2010 la participación de las mujeres es notablemente inferior en el trabajo remunerado⁵. Únicamente 35 de cada 100 mujeres contribuyen a la producción de bienes y servicios de forma remunerada, y 70 de cada 100 hombres perciben remuneración por el trabajo que realizan.

La participación en el trabajo remunerado analizada desde la situación conyugal, muestra que las mujeres casadas son las que menos participan, a diferencia de los hombres en la misma situación, los cuales reportan las tasas más elevadas de trabajo remunerado. Dicho comportamiento no hace más que confirmar la forma en que la organización familiar y la división del trabajo permea la inserción de hombres y mujeres en el mercado laboral, reproduciendo en cierta medida los roles socialmente asignados a uno y otro sexo, lo cual no se ve reflejado entre los solteros, pues la ausencia de responsabilidades familiares frente a sus propios hogares les deja espacio para insertarse en el mercado laboral, por lo que la brecha que separa unos y otras es la más baja comparado con el resto de las situaciones conyugales (Mujeres y Hombres 2011, INEGI, p.149).

En el espacio público, tenemos también el ámbito educativo. La educación ha sido un derecho por el que históricamente las mujeres han tenido que buscar su reconocimiento y hoy en día incluso se pueden observar más mujeres que hombres que acuden a las Universidades, situación que por supuesto es un gran avance, pero al salir de la universidad no se refleja lo mismo en la población económicamente activa. De acuerdo con INEGI⁶, en cuanto a la educación básica, desde el año 1990 se ha mantenido un aumento y cierta constancia entre el número de niñas y niños que asisten a la escuela. Desde 1990, 2000 y 2010 no ha habido más de 5 décimas de diferencia entre las mujeres y hombres que asisten al nivel básico. Respecto a la asistencia escolar

⁴ INEGI (2011). *Mujeres y Hombres en México 2011*, , México. INEGI, p. 148.

⁵ *Se entiende por trabajo remunerado as actividades que están orientadas a la producción de bienes o servicios para el mercado y por las cuales se percibe una remuneración* (Mujeres y Hombres 2011, INEGI, p.147).

⁶ INEGI. XI Censo General de Población y Vivienda 1990. *Tabulados básicos*; XII Censo General de Población y Vivienda 2000. *Tabulados básicos*; Censo de Población y Vivienda 2010. *Tabulados del cuestionario básico*.

a nivel secundaria, INEGI ⁷ señala que un mayor número de niñas asisten a la escuela en el año 2010, año que por primera vez se revierte la situación de que eran los hombres quienes asistían en mayor cantidad que las mujeres. Pasando a la educación media superior, según INEGI⁸, el porcentaje de la población que asiste a la escuela en edad de 15 a 17 años (edad que asiste a educación media superior) en el año 2000 equivalía a 55.9% hombres y 54.4% de mujeres; al año 2010 se tiene un 66.1% de hombres y un 68.0% de mujeres. Aquí observamos que hubo un aumento al año 2010 en el hay más mujeres en este nivel que hombres, continuando la tendencia de la educación básica y secundaria.

Pasando a la educación superior es interesante observar que el número de mujeres que venía siendo mayoría en educación básica y nivel secundaria se reduce considerablemente y es aquí donde de nuevo, se observa muy específicamente la consecuencia negativa de los estereotipos de género ya que las mujeres en este nivel suelen dejar la escuela por decisiones personales como tener hijos(as), unirse a una pareja ya sea en matrimonio o unión libre y entrar de lleno al trabajo no remunerado. Siguiendo con los indicadores de INEGI⁹ entre los 18 y 29 años, la población que realiza estudios de licenciatura, técnico superior, maestría y doctorado la asistencia disminuye considerablemente. El porcentaje de asistencia de mujeres es inferior a la de los hombres en prácticamente un punto porcentual. De las edades de 18 a 24 años, el porcentaje de hombres que asiste a la escuela es de 28.4% y de las mujeres de 27.3%; de las edades de 25 a 29 años los hombres tienen un 6.6% mientras que las mujeres 5.6%. Un dato importante para visibilizar la brecha que aún existe en este rubro es la escolaridad entre 1990 y 2010, según datos de INEGI¹⁰ se presenta un incremento gradual en el porcentaje de la población de 15 años y más que terminó la secundaria y conforme aumenta el grupo de edad, disminuye la proporción de la población que tiene la secundaria terminada y la brecha de sexo se reduce en las generaciones más jóvenes. *En 2010, poco más de una cuarta parte de los jóvenes de 15 a 29 años cuenta con la educación básica terminada y la diferencia por sexo es inferior a medio punto porcentual; en tanto que para la*

⁷ INEGI (2011). *Mujeres y Hombres en México 2011*, , México. INEGI, p. 68.

⁸ INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. *Tabulados básicos*; Censo de Población y Vivienda 2010. Tabulados del cuestionario básico.

⁹ INEGI (2011). *Mujeres y Hombres en México 2011*, , México. INEGI, p.70.

¹⁰ INEGI (2011). *Mujeres y Hombres en México 2011*, , México. INEGI, p.72.

población de 60 años y más, el porcentaje es de 6.7% para los hombres y de 5.1% para las mujeres, siendo la distancia de 1.6 puntos (Mujeres y Hombres 2011, p.73).

Continuando con las brechas de género en el espacio público, en la participación política de las mujeres al igual que en el trabajo remunerado y la población económicamente activa se ve un contraste más significativo. *La participación de la mujeres en este ámbito obedeciendo a los roles establecidos se ha dado más en trabajo de cuidado y apoyo para garantizar el desarrollo de la jornada electoral, pero no se ha traducido en una mayor inclusión en las organizaciones políticas o como candidatas con posibilidades reales para acceder a ocupar puestos de elección popular (Mujeres y Hombres 2011, INEGI, p. 172).*

De acuerdo con la página del Instituto Nacional de las Mujeres que da seguimiento al avance político de las mujeres¹¹, al año 2012 los congresos locales cuenta con únicamente 268 espacios de 1057 ocupados por mujeres, es decir un 25%. En cuanto a las Presidencias Municipales, de un total de 2441 Ayuntamientos, las mujeres ocupan 159 espacios, lo que equivale a 6.5%. En cuanto a la Cámara de Diputados y el Senado no fue sino hasta las elecciones del año 2012 que se mostró un aumento significativo en el número de mujeres, quienes ocupan actualmente el 36.8% en la Cámara baja y el 32.8% en el Senado, cifras que han sido las máximas en la historia de México en cuanto a participación de las mujeres en el Poder Legislativo. De acuerdo con Garrido de Sierra (2013), México ocupa el lugar 19° a nivel mundial en cuanto a la participación de mujeres en la cámara baja (Diputados). En 2006 se ocupaba el lugar 38, por lo que, aún cuando faltan más espacios se dio un avance importante en el año 2012.

En cuanto al espacio privado, el tema de violencia de género ha sido un fenómeno que se ha visibilizado con nuevas manifestaciones también como consecuencia del mantenimiento y reforzamiento de una cultura estereotipada con base en los roles sexuales tradicionales para mujeres y hombres.

¹¹ <http://enlamira.inmujeres.gob.mx/>.
Fecha de acceso: 23/02/2012

El instrumento con el que se cuenta en México para medir la violencia hacia las mujeres, en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, 2011, ENDIREH, la cual se aplicó en el año, 2003, 2006 y 2011. Dicho instrumento mide la violencia en los hogares y en los ámbitos laboral, escolar y comunitario, modalidades de violencia establecidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia¹².

En la modalidad de violencia familiar, ENDIREH 2011 señala que del total de mujeres de 15 años y más, 46.1% sufrieron algún incidente de violencia de pareja a lo largo de su actual o última relación conyugal, aumentando 3 puntos respecto al año 2006 que fue de 43.2%. El tipo de violencia que es mayor es la violencia emocional, la cual 42.4% de las mujeres dijo haberla padecido.

Hasta aquí, hemos abordado de manera muy general aquellas brechas de género más significativas con el único fin de visibilizar la actualidad e importancia del porqué de nuestro tema, no únicamente para el campo de investigación desde la teórica de género, sino de la discriminación en general y la igualdad entre los seres humanos. No pretendemos con la información presentada victimizar a las mujeres sino mostrar cómo las desigualdades siguen siendo tan vigentes a pesar de la normatividad en los tres niveles de gobierno referente a la igualdad y no discriminación.

Tomando como referente las diferencias y situaciones de desigualdad anteriores, parece pertinente y necesario plantearnos algunas interrogantes ¿Por qué a pesar de los avances legislativos en materia de derechos humanos de las mujeres, nos enfrentamos a fenómenos de desigualdad tan marcados? ¿Qué está deteniendo un cambio en la cultura y los referentes simbólicos de lo masculino y femenino que permita caminar hacia una sociedad con indicadores más igualitarios entre mujeres y hombres desde el campo de la política pública? ¿Las acciones afirmativas que se están diseñando en México están funcionando para generar igualdad de género o

¹² La Ley establece en el Título II las modalidades de la violencia señalando: violencia familiar; violencia laboral y docente; violencia en la comunidad; violencia institucional y; violencia feminicida. Además señala en el artículo 6° los tipos de violencia contra las mujeres, los cuales se miden en la encuesta ENDIREH 2011 que son: violencia psicológica, patrimonial, económica y sexual.

refuerzan estereotipos sexistas? ¿Cómo afectan al imaginario social el diseño de las políticas públicas con perspectiva de género basadas en construcciones sociales de estereotipos?

Las preguntas anteriores tienen diversas respuestas, en el campo de la desigualdad de género existen múltiples factores que causan distintas condiciones de discriminación y desigualdad, atendiendo a nuestro planteamiento, las acciones afirmativas en México por su diseño basado en construcciones sociales de género, refuerzan la percepción de la sociedad en los estereotipos sexistas sobre las mujeres y sus roles tradicionales. Si bien, las acciones afirmativas son necesarias y en algunos casos inevitables, se deben establecer herramientas que puedan minimizar las consecuencias sociales de desigualdad de dicho diseño y establecer acciones alternas para poder en dado momento eliminar la acción afirmativa implementada debido a que la desigualdad que se pretendía disminuir o eliminar ya no esta presente debido al cambio de los códigos culturales resultado de la implementación de la acción afirmativa seleccionada.

Pero, para lograr incidir desde la política pública en cambiar esos códigos culturales e identidades sexistas desde la política pública, en primer lugar, debemos tener claro cómo adquirimos dichos códigos, cómo nos vamos construyendo en lo que hoy en día es la dualidad más amplia, más opuesta y más universal que cualquier otra en los seres humanos: lo femenino y lo masculino.

Capítulo I

La construcción social del género ¿Cómo aprendemos a ser mujeres y hombres?

Existe un principio bueno que ha creado el orden, la luz y el hombre, y un principio malo que ha creado el caos, las tinieblas y la mujer.

Pitágoras

Los tipos de relaciones de sexualidad establecidos en el remoto pasado humano todavía dominan nuestra vidas sexuales, nuestras ideas sobre los hombres y las mujeres y los modos como educamos a nuestros hijos/as.

Gayle Rubin

¿Qué significa ser mujer o ser hombre? ¿Por qué las mujeres y los hombres somos desiguales socialmente? ¿Qué necesitamos construir para eliminar las diferencias? ¿Realmente somos distintos por nacimiento? ¿Nacemos con ciertas características femeninas y masculinas? ¿Por qué los seres humanos somos explicados y entendidos desde la relación binaria hombre – mujer ?

Tomando las preguntas anteriores y recordando la frase *No se nace mujer: se llega a serlo*, de Simone de Beauvoir (1949), lo que se pretende tratar en el presente capítulo es cómo aprendemos a ser mujeres y a ser hombres. Este capítulo se aborda desde la perspectiva de género y desde la corriente del feminismo de la igualdad¹. Se analiza cómo las mujeres y hombres van construyendo su identidad, bajo qué símbolos y qué significados nos vamos formando en cuanto al género y las identidades de mujeres y hombres.

Un aspecto central de este trabajo y que se empieza a abordar desde los factores de socialización es cómo estas construcciones se relacionan al momento de crear políticas públicas para la igualdad de género, en específico, a través de las acciones afirmativas.

¹ Definida posteriormente en el mismo capítulo.

Lo que se trata de desmembrar es cómo aquello que no se puede tocar ni ver, aquello que está presente en nuestra vida diaria a través de símbolos y significados, va creando inconscientemente realidades. Realidades que no siempre son justas e iguales. ¿Cómo se forma la cultura? ¿Qué es la cultura? ¿Qué significado tienen los símbolos? ¿Cómo dichos símbolos nos determinan como miembro de una sociedad pudiendo obtener resultados injustos y desiguales en contraposición “al otro”? ¿Cómo es que el género se ha construido situando en una posición de desventaja e inferioridad a las mujeres?

Para poder tener respuestas a las preguntas anteriores, y para poder relacionar lo anterior con la construcción de acciones afirmativas para la igualdad de género, es primordial entender cuál es el proceso de las construcciones sociales. Claro que entender todo el proceso y la totalidad de variables que intervienen en él implicaría adentrarnos de lleno en el campo de la sociología y ciencia política, lo cual no es objeto del presente trabajo. La aproximación que se pretende en este capítulo toma las ideas ya sintetizadas de autores/as especialistas en la materia desde un enfoque de género.

Analizaremos las construcciones sociales tomando como referente el género, es decir, las construcciones sociales de género para después relacionarlo con las consecuencias de estas construcciones en la implementación de las acciones afirmativas ya en un segundo capítulo. Es oportuno señalar que no se le está restando importancia a otros ordenadores identitarios, como la raza, la nacionalidad, la pertenencia étnica y creencia religiosa, sino que por el objetivo mismo de la investigación, no es motivo de estudio. Sin embargo, cabe mencionar que dichos referentes son más cambiantes en el imaginario social. En cambio, el género consistente en los rasgos socialmente atribuidos a la diferencia entre mujeres y hombres es constante y similar a lo largo de la historia, en diferentes culturas y en sociedades distantes entre sí, haciendo a este ordenador el más significativo y el que tiene mayor número de personas, pues no se está hablando de un grupo como pudieran ser las personas de color o aquellas de cierta religión, sino, de más de la mitad de la humanidad.

Es por eso que explicar cómo se construyen los imaginarios colectivos de género y cómo surgen los códigos, símbolos y significados sociales compartidos resulta inevitable para después explicar cómo dichas construcciones interfieren en el diseño y aplicación de las políticas públicas para la igualdad de género.

Lo que llamamos género, no solamente representa, en el nivel imaginario, una de las etiquetas a las que aludimos, sino que implica, sin duda, el rasgo de complejo identitario que hasta ahora sigue siendo decisivo para dar color y volumen a todos los demás rasgos que integran este conjunto. Cuando el género describe a las identidades, cuando se inscribe en ellas, ordena prácticamente todas las demás piezas que pueden modificar la percepción social y la autorecuperación del sujeto (Serret, 2006).

Teoría de Género

Con el fin de tener claros los distintos conceptos utilizados en la investigación, es importante señalar ciertos antecedentes y significados. Empezamos por el concepto más general y más utilizado, el cual incluso en las últimas décadas se ha puesto “de moda” sin entender bien a qué nos estamos refiriendo cuando hablamos de esa palabra: género. Hoy en día, las y los políticos, las universidades, instituciones tanto públicas como privadas suelen al menos mencionar la *equidad* o *igualdad* de género y, la mayoría de las veces, al usar esta palabra creen que se refiere a mujeres.

El *género* es un concepto que ha existido desde hace décadas y en términos del Diccionario de la Real Academia Española la palabra tiene diversos significados dependiendo el contexto en el que se use, pero la definición en general es: *Conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes; clase o tipo a que pertenecen personas o cosas; clase a la que pertenece un nombre sustantivo o un pronombre por el hecho de concertar con él una forma y, generalmente solo una, de la flexión del adjetivo y del pronombre.* En las lenguas indoeuropeas estas formas son tres en determinados adjetivos y pronombres: masculina, femenina y neutra.

Ésas son las definiciones que ofrece el diccionario, sin embargo, el término en el contexto de la teoría de género, en el campo de las ciencias sociales (antropología y psicología) es

introducido por John Money en los años 50's ¹⁴. Money fue el primero en utilizar formalmente el término “papel genérico” (*gender role*). Posteriormente, Robert Stoller¹⁵ retoma el término y desarrolla ampliamente la diferencia entre sexo y género y usa por primera vez la expresión identidad genérica (*gender identity*). De acuerdo con Lamas (2013) es a partir del estudio de los trastornos de la identidad sexual que se define con precisión este sentido de género y que en las ciencias sociales empieza a ser utilizado como categoría de análisis y herramienta teórico – política dando lugar a diversos conceptos como perspectiva de género, transversalidad de género (*gender mainstreaming*), roles de género, identidad de género, y muy importante, de acuerdo con Gayle Rubin (1986), el sistema sexo/género el cual detallaremos más adelante.

El género expresa la idea de que las identidades, los roles y las conductas que se identifican en cada sociedad como distintivas de los hombres y las mujeres, no derivan de la diferencia biológica (llamada en un primer momento, sexual), sino que son el producto de percepciones construidas en forma cultural, a partir de una serie de referentes simbólicos. En otras palabras, los propios contenidos asociados con el hecho de ser mujeres y hombres dependen de la cultura y no de la biología (Serret, 2008, p.52).

Además de la definición anterior, Serret (2008) establece al género como una herramienta teórico – política, como un instrumento de análisis que da cuenta e intenta explicar no solo esas diferencias construidas culturalmente a través de símbolos sino las relaciones de poder inmersas en esas construcciones. Es decir, es una herramienta que cuestiona las estructuras de poder, indaga acerca de la condición y consecuencias de subordinación de la mujer a lo largo de la historia y esto hace al concepto de género no solo un concepto sino un concepto con carácter científico explicativo.

¹⁴ El trabajo de Money consistió en estudiar las diferencias entre hombres y mujeres. Su libro clásico, el cual aportó en gran medida a la teoría feminista fue publicado en 1972: *Man and Woman, Boy and Girl*, traducido al español como *El desarrollo de la sexualidad humana; diferencias y dimorfismo de la identidad de género*

¹⁵ Robert Stoller retoma el concepto en su obra *Sex and Gender: On the development of masculinity and feminsm* en el año 1968.

Marta Lamas (2013) señala que el género en principio, fue una nueva manera de plantearse los problemas. A partir del uso del término en la teoría feminista hubo muchas interrogantes e interpretaciones distintas que ponen en duda y dejan sin validez postulados sobre el origen de la subordinación femenina, además, plantea la forma de entender o visibilizar cuestiones fundamentales de la organización social, económica y política y permite sacar del terreno biológico lo que determina la diferencia de los sexos, y colocarlo en el terreno simbólico.

El género podemos identificarlo con lo que normalmente conocemos como lo femenino y masculino y, de acuerdo a las definiciones anteriores es construido socialmente a través de símbolos en determinadas culturas. Podemos observar esto en los distintos significados que se le otorgan a diversos símbolos en determinadas culturas y grupos y donde los significados adjudicados a “ser mujer” y “ser hombre” varían significativamente, demostrando que si fuera algo biológico no existirían esas diferencias entre sociedad. Lo único que sí se ha encontrado presente en cada sociedad y en cada siglo ha sido la condición de subordinación de las mujeres respecto a los hombres, sin importar los referentes simbólicos.

En este sentido, la perspectiva de género se puede identificar como una *noción feminista que ha sido generada para cuestionar el carácter esencialista y fatal de la subordinación de las mujeres* (Serret:2008, p.54). Cuando hablamos de perspectiva de género, no estamos hablando solo de mujeres, sino de las condiciones de desigualdad que las relaciones de poder generan, y se alude a las mujeres porque éstas son quienes han estado en posición de desventaja histórica; pero en sí el término no es sinónimo de mujeres.

Respecto al sistema sexo/género, debemos este análisis a Gayle Rubin, quien define el término como:

El conjunto de arreglos a partir de los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana; con estos productos culturales cada sociedad arma un sistema sexo/género, o sea, un conjunto de normas a partir de las cuales la materia cruda del sexo humano y de la procreación es moldeada por la intervención social, y satisfecha de una manera convencional, sin importar qué tan extraña resulte a nuestro ojos.

El sexo es sexo en todas partes, pero una conducta sexual que se considere "aceptable" varía de cultura en cultura (Rubin, 1986).

Observamos que tanto el término género, perspectiva de género y sistema sexo/género apuntan a lo mismo: que los seres humanos son moldeados a través de símbolos y que esto varía dependiendo los significados de cada sociedad. Lo que consideramos "correcto" para una mujer o para un hombre no es algo que sea producto de la naturaleza, de los cuerpos, de la biología, sino de un conjunto de símbolos que afectan el imaginario de cada ser humano y que, a través de estas normas de conducta impuestas socialmente, éste adquiere una identidad de género y hasta una preferencia sexual determinada.

Lo más importante y concreto de la teoría de género es que, desde que se retoma en los estudios sociales a través del feminismo, se estudió cómo los seres humanos no nacen hombres o mujeres, sino que se van convirtiendo en hombres y mujeres a través de los procesos de socialización y de construcción de identidades. Los seres humanos nacen con un sexo y esto se toma como base para socialmente generarles el género, para imponerles los roles de género.

Consecuencia de dicha división sexual, (tomando en cuenta un contexto de Estado Moderno) se dio a través de la imposición "natural" de los roles de género la división de espacios: lo público y lo privado (también se habla de un tercer espacio: el doméstico). Desde el surgimiento del Estado Moderno, en el momento en que se estableció el pacto social entre el Estado y los hombres, se dejó claro que la mujer no podía participar en dicho pacto ya que había sido subordinada en el estado de naturaleza. Es decir, la mujer, al mantener vínculos más fuertes con el instinto, la pasión y aquellos procesos propios de "su condición natural" que con la razón, quedó fuera del contrato social, de aquel pacto racional en el que los hombres deciden asociarse para constituir un Estado civil (García, 2008).

Los contractualistas de acuerdo con Pateman parten de la oposición entre el Estado de la naturaleza y el Estado civil, y los individuos libres e iguales mediante un acuerdo racional, pactan la norma en la cual las mujeres son excluidas de la categoría de individuo desde el Estado de naturaleza, pero en el momento de transitar al Estado civil son subordinadas a los

hombres y recluidas al ámbito familiar. Las mujeres aparecerán sometidas desde antes del contrato hipotético, y al pasar al Estado civil el espacio asignado a ellas continúa siendo considerado en el imaginario social como no político. El espacio doméstico será y no, a la vez, parte del Estado civil. A partir de la supuesta dicotomía de espacio privado (natural-mujer) y espacio público (civil-hombre), se podrá definir el significado de ambos con base en su otredad. El imaginario social presenta así al ámbito de lo público asociado al hombre y el privado a la mujer, aunque en realidad dicha separación no es tal ya que el hombre transitará fluidamente de lo público a lo privado, del ciudadano al señor de su casa gracias a esta división, pero en ambos estará dominando; no así la mujer, que quedará excluida de lo público e incluida y sometida en lo privado a través de lo doméstico (García, 2008:50).

Construcción social del género

Para adentrarnos ya al tema de las construcciones sociales del género, es necesario definir lo elemental, una palabra que solemos escuchar con frecuencia y que creemos conocer con exactitud: la cultura. De acuerdo con Estela Serret (2006), cultura es un término que nos habla de un mundo distinto al de la naturaleza, cultura es lo no natural. La diferencia de estos dos términos únicamente se entiende por los conceptos del orden y de significación. *Cultura implica ordenación, organización y atribución de sentido ejercidos sobre una realidad que por sí misma no tiene ningún orden ni significa nada. Esta serie de significaciones ordenadoras de la realidad se expresan, se aprehenden y se transmiten a través de símbolos (Serret,2006).*

Siguiendo a Serret, lo natural por sí mismo no tiene significado alguno, el significado lo adquiere debido a que una forma cultural le asigna un orden particular, esto lo podemos comprobar con las diferentes significaciones atribuidas a un mismo fenómeno en diversas sociedades. Las significaciones de igual manera se construyen y se ordenan a través de símbolos. En el tema que nos importa ahora, existe una variedad de símbolos asignados por la *cultura* en diversos ámbitos, los cuales determinan al individuo desde su etapa más temprana en cuanto a identidad de género, preferencia sexual, comportamientos morales y roles que deben de cumplir y, son tan “normales” y tan sutiles, tan institucionalizados que ya ni siquiera los tomamos como algo que nos va construyendo y determinando como mujeres y hombres; y tampoco vemos los costos que esto ha generado. Tal y como señala Conway, Burque y Scott (2013):

Las normas de género no siempre están claramente explicitadas; a menudo se transmiten de manera implícita a través del lenguaje y otros símbolos. De la misma manera que un lenguaje específico en cuanto al género influye en cómo se piensan o dicen las cosas, las formas narrativas arquetípicas de Occidente que dan por sentada la presencia de un protagonista masculino influyen en la forma en que arman cuentos acerca de las mujeres (Lamas, 2013, p. 24).

La transmisión de las normas ha sido un proceso social, no decimos que está deliberado y existe un conjunto de personas o instituciones encargadas de difundir cierto tipo de significados y símbolos en determinada cultura, sino que la producción de formas culturales respecto al comportamiento de mujeres y hombres es una función central de la autoridad social y está medida por la compleja interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas.

Así, el género es una especie de “filtro cultural” con el que interpretamos al mundo (Lamas, 2013), pero ¿Cómo influye la cultura - esta serie de significaciones ordenadoras de la realidad que se expresan, se apprehenden y se transmiten a través de símbolos- en las personas ya de forma concreta?

Existen diversas corrientes que intentan dar respuesta a la pregunta anterior, la división más general la tenemos en una confrontación constante entre quienes defienden una posición biologicista¹⁶ y aquellas teorías de determinismo cultural. Esta última corriente, la podemos analizar gracias a algunas teorías inscritas en el campo de la psicología, las cuales han sido de gran utilidad y han marcado los estudios de género debido a que el psicoanálisis ha servido -con intención o no- para estudiar los mecanismos de reproducción de las normas sexuales (también roles de género) y ha sido un mecanismo útil para la teoría feminista para explicar desde la psicología aquellos mecanismos por los cuales los sexos son divididos y deformados, y de cómo las personas desde su infancia son transformados en niños y niñas (Rubin, 1986).

¹⁶ Corrientes que concuerdan y son la base para la teoría del feminismo de la diferencia, que más adelante revisaremos.

En este campo de psicología tenemos autores como Jaques Lacan y Sigmund Freud que sin establecer tal cual una teoría feminista –incluso distaban mucho de serlo- establecieron las bases de análisis de cómo los seres humanos a partir del nacimiento vamos generando ciertos rasgos identitario de acuerdo al entorno, al lenguaje y a los significados culturales impuestos a nuestro alrededor. Estas teorías solo las señalamos como antecedente a lo que trataremos más adelante para explicar las construcciones sociales de los seres humanos en mujeres y hombres a través del sistema de Sexo/Género, el cual tomó sus bases –entre otros de distintos campos, como Marx y Engels – en teorías del psicoanálisis.

También, derivado del psicoanálisis, tenemos tres conceptos que son importantes para entender cómo la cultura nos va determinando en cuanto al género, los que definiremos muy brevemente: los niveles del género simbólico, género imaginario social y el imaginario subjetivo (Serret, 2011).

Estos tres registros esenciales de la realidad humana (usados desde la teoría feminista) intentan explicar los procesos psíquicos y culturales mediante los cuales los seres humanos nos convertimos en hombres y mujeres dentro de un esquema que postula la complementariedad de los sexos. Establecer una relación de los tres registros con conceptos clave resulta vital, ya que sus definiciones suelen confundir y ser demasiado abstractas.

Relacionando los tres registros, podemos establecer para su entendimiento lo siguiente:

1. Género Simbólico : Binarismo sobre el que está conformado el mundo en términos genéricos, lo femenino y masculino.
2. Género imaginario social : Formas sociales y culturales de lo que debe de ser la mujer y el hombre aceptadas como discursos y saberes únicos y verdaderos.
3. Género imaginario subjetivo : Identidad que cada ser humano asume y se posiciona frente a lo imaginario social a partir de su experiencia particular.

El primer registro, el género simbólico, se refiere a la forma que está estructurado el mundo en general, a la cultura que funciona como un sistema simbólico y en específico como una pareja

simbólica. Dichas parejas simbólicas funcionan como referentes de significación y están contempladas siempre en un conjunto de categoría central y límite:

Los elementos que conforman la pareja simbólica del género son: masculino como categoría central y femenino como categoría límite. Es muy importante subrayar que el género simbólico no alude a hombres y mujeres, se está hablando de referentes primarios de significación, es decir, lo masculino y femenino no intervienen sólo como referentes de constitución de las identidades de las personas, sino que son referentes de significación y comprensión del mundo entero. El género es un ordenador primario de significación porque todas las concepciones que nos formamos del mundo están generalizadas. Uno de los componentes de las diversas lenguas modernas es el género gramatical; con él nos referimos a la atribución de características de masculinidad o femineidad a distintos elementos, desde los más sagrados hasta los más cotidianos. La manera en que organizamos nuestras interpretaciones al respecto tienen que ver con los efectos que generan la masculinización o feminización (Serret, 2011).

Ahora bien, el siguiente registro, el género imaginario social se refiere a todos aquellos discursos, saberes, lenguaje, normas y construcciones sociales sobre lo que deben ser, ahora sí los hombres y las mujeres. Son entendidos comunes como la división sexual de trabajo que ha sido aceptada y normalizada de generación en generación. Aquí encontramos todos aquellos acuerdos sociales que cada cultura establece, cómo se deben comportar las mujeres y los hombres, los rituales que las sociedades y los seres humanos deben de reproducir y que se normalizan y se naturalizan. Serret (2011) define este nivel como :

El conjunto de tipificaciones, nociones, ideas y valores reproducidos en prácticas, sobre lo que significa ser hombre o mujer, que tiene como referente al género simbólico. Implica el conjunto de ideas comunes acerca de lo que significa ser hombre o mujer, es decir, de las tipificaciones provenientes del imaginario social (aunque una persona no se sienta plenamente identificada con la caracterización sabe muy bien en qué consiste). Por eso decimos que el imaginario se concreta básicamente en hombres y mujeres.

El siguiente nivel, el género imaginario subjetivo se refiere a cómo cada individuo opera de acuerdo a su contexto y experiencia personal, es decir, cómo el sujeto asume y se posiciona frente a lo imaginario social a partir de la experiencia particular. La identidad de los seres humanos está atravesada por los acuerdos sociales así como por la autopercepción de sí mismos. Serret (2011) define este nivel *como la forma compleja en que una persona se posiciona frente a los significados del género organizador, el modo concreto en que la persona actúa su posición frente al binomio masculinidad-feminidad, en tanto hombre o mujer, en principio. La identidad imaginaria subjetiva es el resultado del cruce entre la autopercepción y la percepción social. Las identidades son pues el producto de un encuentro de dos miradas, la propia y la externa.*

Ahora bien, tomando en cuenta los tres niveles mencionados, podemos observar que en la construcción de los seres humanos como mujeres y hombres operan diversos factores que los van determinando. El género es la etiqueta que da color y volumen a todos los demás rasgos identitarios y ordena prácticamente todas las demás piezas que pueden modificar la percepción social y la autopercepción del sujeto. La singularidad del género y de cómo se construye a través de estos tres niveles consiste en que los rasgos socialmente atribuidos a la diferencia entre mujeres y hombres son extrañamente constantes y similares a lo largo de la historia, en las distintas culturas, en sociedades distantes entre sí y en todas la subordinación de la mujer frente al hombre, o de lo femenino a lo masculino en un nivel simbólico de concebir al mundo ha estado presente (Serret, 2011).

Desde que se asigna a los seres humanos un sexo biológico y, posteriormente un género, éstos van asimilando inconscientemente los símbolos y significados que la cultura les asigna esperando determinados comportamientos sociales.

El género imaginario también lo trata Bourdieu, quien argumenta algo sumamente importante para entender por qué el énfasis en la construcción social de mujeres y hombres. El porqué continuar explicando cómo el género simbólico e imaginario constituyen un papel fundamental para la subordinación femenina, y cómo esto influye directamente en el diseño y ejecución de las acciones afirmativas. Bourdieu señala *que todo conocimiento descansa en una*

operación fundamental de división: la oposición entre lo femenino y masculino. La manera como las personas aprehenden esa división es mediante las actividades cotidianas constituidas simbólicamente, es decir, día con día mediante la práctica (Lamas, 2000:94).

El proceso a través del cual los seres humanos se identifican como sujetos tomando los elementos de la estructura básica humana: lo simbólico, lo imaginario y lo subjetivo no explica del todo el porqué de la subordinación de un sexo a otro en esa construcción de identidad. Como señalamos al principio, dichas construcciones sociales de género traen como consecuencias diferencias sociales (simbólicas) basadas en la biología y que traen por consecuencia injusticias y desigualdades.

¿Por qué si el proceso a través el cual construimos la cultura, sus símbolos y significados ya ha sido tan estudiado se continúa con ese modelo tradicional de género para mujeres y hombres? Una respuesta muy acertada a esta interrogante la aborda Marta Lamas, refiriéndose a Bourdieu, quien señala un argumento del porqué la cultura traduce el imaginario como algo real, haciendo con esto que, a través de generaciones, se logre posicionar a lo simbólico como algo biológico y que, ha sido el principal obstáculo para la modificación de dichos significados en distintas sociedades:

El orden social masculino está tan profundamente arraigado que no requiere justificación: se impone a sí mismo como auto-evidente, y es considerado como "natural" gracias al acuerdo "casi perfecto e inmediato" que obtiene de estructuras sociales tales como la organización social de espacio y tiempo y la división sexual de trabajo, y por otro lado, de estructuras cognitivas inscritas en los cuerpos y en las mentes. Estas estructuras cognitivas se traducen en "esquemas no pensados de pensamiento", en habitus, mediante el mecanismo básico y universal de oposición binaria, en forma de pares: alto/bajo, grande/pequeño, afuera/adentro. Estos habitus son producto de la encamación de la relación de poder, que lleva a conceptualizar la relación dominante/dominado como natural (Bourdieu en Lamas, 2000:94).

En opinión de Bourdieu, el orden social masculino se relaciona con el inconsciente. Señala que la dominación masculina está fuertemente anclada al inconsciente, a las estructuras

simbólicas y en las instituciones de la sociedad. La eficacia masculina radica en el hecho de que legitima una relación de dominación al inscribirla en lo biológico que en sí mismo en una construcción social biologizada: actitud natural (Bourdieu en Lamas, 2000, p. 95).

Abonando a lo anterior, tenemos la opinión de Rafael Montesinos (2002) experto en el actual tema de Nuevas Masculinidades, quien argumenta que *lo masculino y lo femenino no constituyen una realidad separada del sujeto; son una construcción cultural cuyo fundamento no es biológico – a pesar de tener como base las diferencias biológicas- sino construido, diseñado, acordado y sostenido por un sistema de creencias, adscripciones y expectativas* (Montesinos, 2002, p.99).

La “naturalización” de la división sexual de trabajo, de los comportamientos y organizaciones sociales ha sido quizá el factor más relevante para la “estabilidad” de los roles y de la subordinación de las mujeres. Ese *habitus* del que habla Bourdieu es el concepto clave histórico que ha mantenido una relación de diferencia entre mujeres y hombres, y lo encontramos presente, como ya dijimos en un inicio, en situaciones ya tan institucionalizadas que ni siquiera creemos que están delimitando y casi “obligando” a continuar los roles de género.

Existen teorías feministas que han contribuido a que dicho *habitus* del que habla Bourdieu se siga pensando e inscribiendo en el ámbito de lo biológico, como es la teoría del feminismo de la diferencia que, contraria a la teoría del feminismo de la igualdad es desde la cual se continúa la presente investigación.

Nos detendremos un momento a hablar de ambas teorías, ya que, al analizar en el tercer capítulo las acciones afirmativas y al estar hablando del porqué y cómo aprendemos a ser mujeres y hombres, nos daremos cuenta cómo esta teoría y esta *biologización* de comportamientos femeninos y masculinos es lo que ha permitido que hoy en día los estereotipos continúen tan vigentes y las relaciones de poder tan desiguales entre mujeres y hombres y más allá, algunas las políticas públicas para la igualdad de género se diseñen desde dicho enfoque.

Feminismo de la Igualdad y Feminismo de la Diferencia

El feminismo de la diferencia tiene como principal argumento la división genérica de la humanidad entendida como algo no construido por la cultura patriarcal, sino dado por la naturaleza. Una de sus principales exponentes, la francesa Luce Irigaray plantea que *reclamar la igualdad para mujeres, parece la expresión más equivocada de un objeto real. Reclamar la igualdad implica un término de comparación. ¿A qué o a quién desean igualarse las mujeres? ¿A los hombres? ¿A un salario? ¿A un puesto público? ¿A qué modelo? ¿Por qué no a sí mismas?* (Posada, 2006: 119).

Un concepto central en esta teoría es el aspecto materno. Irigaray (1992) defiende un comportamiento meramente femenino, incluso en las preguntas anteriores cuestiona por qué la mujer busca compararse con el hombre, que el hablar de igualdad haría perder esa mística femenina, esa acepción de la mujer derivada de la mitología femenina, con sus diosas y mujeres divinas y parte esencial de la mujer como la maternidad. Irigaray (1992) propone reivindicar el orden materno. Tal y como Luisa Muraro¹⁷ plantea el argumento principal en una de sus obras más importantes, *El orden simbólico de la madre*, la reivindicación de la mujer a partir de su “poder natural” de ser madre. A partir de un razonamiento filosófico que le sirve como punto de partida, Muraro señala el concepto “*saber amar a la madre*”. Habla del término madre como potencia materna que de acuerdo con sus palabras *el patriarcado ha imitado y expoliado a las mujeres* (Posada, 2006: 125).

Una de las críticas más fuertes a esta teoría es que su planteamiento regresa a la visión de la mujer establecida por el patriarcado y que Irigaray busca dejar fuera para explicar las exclusiones históricas y de sometimiento de las mujeres, culpando nuevamente a las mujeres por su empeño en transformar y deconstruir el orden simbólico masculino cuando éste es de forma natural parte de la diferencia sexual y el complemento del orden femenino (Posadas, 2006).

Hemos de ocuparnos como mujeres de cultivar una cultura, un pensamiento y un lenguaje específicamente femeninos, lo que nos evitaría topar innecesariamente con el orden

¹⁷ Teórica Italiana del feminismo de la diferencia y formada en el feminismo de los 70's en Italia.

simbólico masculino y nos permitiría ser bienvenidas a participar del género humano desde la única diferencia universal, que es la diferencia sexual: Sin duda, la diferencia sexual es el contenido más adecuado de lo universal. La diferencia sexual es un dato inmediato natural y un componente real e irreductible de lo universal. El género humano en su totalidad está compuesto por mujeres y hombres y por nada más. De hecho, el problema de las razas es un problema secundario, ¿salgo desde el punto de vista de lo geográfico?- que nos oculta el bosque, y lo mismo ocurre con las otras diversidades culturales, religiosas, económicas y políticas (Posada, 2006: 121).

Una de las incontables críticas que se han presentado a esta teoría esencialista es de la feminista Nancy Fraser, quien señaló :

La traslación de los supuestos de este tipo de discurso a la política ha provocado, no un uso, sino un abuso de la noción de la diferencia y de la identidad femeninas, que, en realidad, van en contra de los propios intereses feministas. El discurso de la diferencia desactiva la carga reivindicativa y política del feminismo, por cuanto se concentra en temas como la identidad femenina y la subjetividad, pero olvida que el feminismo es ante todo un movimiento de conquistas sociales, que siempre se han orientado hacia la causa de la emancipación de las mujeres (Posadas, 2006: 131).

Otra crítica central al feminismo de la diferencia es la formulada por Celia Amorós. Plantea que aceptar los argumentos del feminismo de la diferencia es asumir las definiciones patriarcales de la diferencia tal y como históricamente han sido acuñadas y con esto, las posibilidades emancipatorias para las mujeres, los *chances* de ser más iguales y más libres, *poder hacer más cosas*, se diluyen (Amorós, 1994).

Algo que nos parece sumamente importante puntualizar, y que Amorós establece, es que pensando en el feminismo de la diferencia, habría que buscar una forma no esencialista - regresando a ese *habitus* de Bourdieu- pues dichas posturas regresan al biologicismo y esto ha sido el enemigo del feminismo (Amorós, 1994).

Otro aspecto central es la crítica de Amorós sobre el estándar de moralidad que plantea el feminismo de la diferencia: *“Nosotras somos las fieles, las castas, las tiernas, las emotivas, las buenas, las generosas; ellos son los libertinos, los infieles, los competitivos, los agresivos, etc., etc.* Es decir, se universalizan dentro de esa ética femenina valores positivos para las mujeres. Amorós como fuerte crítica a esto, cita a Amelia Valcárcel y habla de lo que ella llamó *el derecho al mal* de las mujeres como respuesta y crítica a lo planteado por las defensoras del feminismo de la diferencia. Para explicar este derecho citamos directamente a Amorós (1994) :

El “derecho al mal” surgió en el contexto de los años de discusión en España entre el feminismo de la igualdad y el feminismo de la diferencia, y representaría – según mi opinión– una de las posiciones más lúcidas y más radicales de las consecuencias últimas del planteamiento feminista ilustrado....Es un planteamiento a tener en cuenta como contraposición a discursos cargados de moralina que se dieron en determinados momentos y me parece que no han sido para el feminismo demasiado progresivos ni estimulantes: esos discursos, sobre todo en sus más exageradamente autocomplacientes, en torno a la idea de que las mujeres somos portadoras de la esencia femenina y por definición somos tiernas, emotivas, generosas, etc., en fin, que somos portadoras de la paz y del bien, por naturaleza (Amorós, 1994:58).

El derecho al mal se reclamaba en aras de la igualdad, buscando con esto el derecho de asumir el rasero moral de los varones incluso por abajo, para con las mismas armas acceder al poder de la universalidad. (Valcárcel y Romero, 2000)

Tomando en cuenta lo anterior, entendemos que el feminismo de la diferencia reclama la división genérica de la humanidad y la entiende como algo no meramente construido por la cultura patriarcal que tiene sus bases en la diferencia sexual y en el orden simbólico materno. Esto no es relevante si solo se mantuviera aquí, en lo abstracto, en la teoría, incluso en la academia, sin embargo, parte fundamental de este trabajo es hacer ver cómo esta teoría está inscrita en las instituciones, en las organizaciones privadas, en el diseño de las políticas públicas, en la forma de organización política, en las estructuras gubernamentales, en la forma de organización familiar y

social, incluso en las formas económicas de la sociedad donde tiene su principal consecuencia en la división sexual de labores.

Como contraparte y crítica más dura de la teoría del feminismo de la diferencia se encuentra el feminismo de la igualdad, el cual principalmente aboga por la superación de los géneros en una comprensión unitaria de lo humano, y por lo mismo, por una sociedad no-patriarcal de individuos (Posadas, 2006).

El feminismo de la igualdad tiene sus raíces en las premisas de la Ilustración y, sobre todo en el concepto de la razón. No pretendemos extender el tema respecto a los razonamientos que llevaron a ambos lados (feminismo de la diferencia y de la igualdad) a plantear los argumentos correspondientes, sino que, pretendemos únicamente establecer los planteamientos más importantes de ambas teorías. En primer lugar, con el fin de entender que este trabajo está inscrito bajo la lógica del feminismo de la igualdad y, en segundo lugar, para entender también bajo qué argumentos y lógicas se han diseñado e implementado las acciones afirmativas que se analizarán en los siguientes capítulos. Ambas posturas son fundamentales para analizar el por qué –de acuerdo a nuestra tesis- las acciones afirmativas con perspectiva de género en México no han generado cambios sustanciales, pues creemos que dichas acciones están inmersas en lo planteado por el feminismo de la diferencia. Pero no queremos adelantar las conclusiones y el análisis de las acciones afirmativas, solo puntualizar la importancia de haber dejado espacio para el desarrollo ambas posturas.

Continuando con el feminismo de la igualdad y trayendo de nuevo esa universalización del feminismo de la diferencia, el primero establece que:

Lo fundamental no es tanto que las mujeres (como lo plantea el feminismo de la diferencia) puedan proponer códigos alternativos que se caractericen por especiales excelencias éticas. Es más importante acabar con el doble código de moralidad y proponer una universalización en cuanto a los códigos. Es decir, la universalidad en sí misma, e independientemente de los contenidos, es buena, es en sí misma un valor, por el

hecho de ser norma que afecta a todo sujeto, de que son más los sujetos iguales ante la ley (Amorós, 1994, p. 56).

Al contrario del feminismo de la diferencia, el feminismo de la igualdad ataca esa doble moralidad, esa diferencia femenina, argumentando que, en tanto no se universalicen los códigos, es decir que se terminen los códigos masculinos y femeninos, e incluso llega más lejos, en tanto no dejemos de hablar de mujeres y hombres, sino de seres humanos, no se podrá lograr una igualdad plena y, ataca directamente la cultura patriarcal que ha puesto de lados opuestos a mujeres y hombres y a determinar no solo la identidad genérica sino la preferencia sexual a través de los símbolos y de la cultura como ya analizamos en los tres niveles del género.

Precisamente, el cambio de códigos es lo que se requiere para lograr esa igualdad pendiente por el proyecto Ilustrado. Amorós (1994) señala que en la medida que se den las condiciones para que las mujeres podamos empezar a comportarnos de maneras no tradicionales en distintos ámbitos y viceversa, es que se podrá (a través de dicha fluidización de códigos) abrir la puerta para los ensayos, inventos, planteamientos racionales, contraste de razonamientos que darán la pauta para poner en práctica una ética en un terreno más amplio para el ejercicio humano en el que se unifiquen y reinventen comportamientos regulados por fines y valores.

A diferencia del feminismo de la diferencia que no busca la igualdad en sí misma entre mujeres y hombres, sino el reconocimiento de un comportamiento y mística femenina dejando a un lado el orden simbólico masculino, es decir, enfatizar las supuestas diferencias, el feminismo de la igualdad, busca la igualdad entre mujeres y hombres, no por ser mujeres ni hombres, sino con base a ese proyecto Ilustrado en el que cualquier ser humano dotado de razón tiene derechos. Un ejemplo por demás pertinente para ilustrar esto es que, como señala Amorós, los obreros al luchar por dejar de ser explotados no lo hacían con el argumento de dejar de ser explotados por ser buenos o por “merecerlo” o por ser *superhombres* sino porque simplemente no tenían por qué ser explotados en su calidad de seres humanos dotados de razón.

En el caso de las mujeres se ha intentado con base en argumentos como el del feminismo de la diferencia legitimar la lucha por la igualdad con base a que “somos más buenas” o “ya lo demostramos” o, “lo merecemos”. Como señala Amorós, el oprimido ya tiene bastante con ser oprimido, no tiene la obligación adicional de ser estupendo: *No tenemos por qué asegurar que somos la esencia de la paz ni la esencia de nada; tenemos un derecho, legítimo per se, a la parcela de poder que nos corresponde como genérico y eso ya es de por sí suficiente revulsivo y revolucionario, y es una reivindicación ética por su carácter universal* (Amorós, 1994).

Se plantea como eje principal de argumentación la deuda que el proyecto ilustrado -la modernidad- tiene con la igualdad, estableciendo que desde el surgimiento del Estado Moderno las mujeres quedaron fuera de toda posibilidad de ser tomadas en cuenta, ya que, uno de los ejes de dicho proyecto ilustrado fue la razón, mismo atributo que no era parte de ellas y que, por lo mismo quedó fuera de ese contrato social.

Precisamente de ese proyecto ilustrado se parte para explicar en qué consiste esa deuda hacia con las mujeres. Por un lado se argumentaba como señala Serret (2006):

Que todos los seres humanos gozan de igualdad y libertad. Esa igualdad consiste en que, más allá de todas sus diferencias, sus peculiaridades e incluso sus desigualdades físicas o intelectuales, todos, en tanto individuos son libres. Tal libertad es posible gracias a la racionalidad, entendida, recuperando a Aristóteles- como capacidad de discernimiento, tanto moral como cognitivo (Serret, 2006, p. 32).

Sin embargo, aún los propios autores de la época (Rousseau, Tocqueville, Locke) excluían a un gran número de personas de la categoría de individuo -ligado a los conceptos de razón-individuo y libertad- como eran las mujeres (más de la mitad del género humano) los *no blancos, no cristianos, no propietarios y no heterosexuales*. De esta forma, como afirma Serret (2006) la noción de igualdad quedaba reducida a quien cumplía las características de ser en primer lugar varón, de clase burguesa, heterosexual y cristiano. Todos/as aquellos que no entraban en esas categorías estaban excluidos del contrato social, del proyecto de la Ilustración y por lo tanto del Estado moderno.

Sin embargo, de los primeros grupos que protestaron -quizá por ser el más extenso- fueron las mujeres a través del movimiento feminista y curiosamente el primer feminista del que se tiene registro - en el campo de la filosofía política, claro- era un hombre, *Francois Poulain de la Barre* el cual estableció que, siendo consecuentes con sus propios postulados los autores misóginos (los contractualistas) deberían tener en cuenta que *el entendimiento o la razón no tienen sexo* y que debido a eso, era injusto privar a las mujeres de su derecho a la autonomía (Serret, 2006, p.39).

De esta manera se puede entender que el feminismo de la igualdad, en esa búsqueda de los principios ilustrados fundamenta que debido a que la mujer y el varón son seres humanos dotados de razón, ambos tienen el mismo derecho a la libertad individual, autonomía, igualdad y a la ciudadanía. El feminismo de la igualdad establece como argumento principal que los individuos tienen algo en común más relevante que sus diferencias -obvias no solo entre mujeres y hombres, sino entre los mismos hombres y las mismas mujeres- que son las estructuras racionales en cuanto a tales (Amorós, 1994).

Aquí podemos traer a cuenta algo que en el lenguaje de la posmodernidad se ha establecido como el *derecho a la diferencia*.

Esto, no es sino el derecho al hecho, lo cual parece una cosa un tanto paradójica, y en la medida en que la diferencia se está reivindicando como derecho, como recordaba Fernando Savater, es precisamente sobre una plataforma de igualdad, como reconocimiento de otro sujeto del cual yo puedo exigir el derecho, y que en esa medida es mi igual y mi par. La idea de la igualdad, de lo que verdaderamente cuesta, se subestima, mientras que la diferencia en la vida humana se produce sola... parece que en la vida y la cultura humanas la diferencia es bastante fácil de conseguir: se produce sola (Amorós, 1994: 60).

Teniendo ya más claro a qué nos referimos cuando hablamos del feminismo de la diferencia y de la igualdad, además de la descripción anterior de los tres niveles del género tenemos el marco general y primario de cómo interactúa en los seres humanos los símbolos y significados establecidos culturalmente para construir mujeres y hombres, para determinar qué es femenino y masculino y para que históricamente -a través de procesos sociales- se haya puesto en una posición

de subordinación a las mujeres en primer lugar, y a otros grupos –ahora sí- minoritarias como son los homosexuales y afrodescendientes.

Agentes de socialización y Aparatos Ideológicos de Estado

En esta parte del capítulo es necesario aclarar que, aun cuando la teoría de Althusser respecto los aparatos ideológicos de Estado pudiera estar ya rebasada debido a la forma de utilización de dichos aparatos y a los cambios estructurales del poder y de gobierno en la época moderna, la abordamos únicamente como referente de ciertos aparatos ideológicos que aún hoy en día continúan vigentes respecto la influencia que ejercen en la sociedad. Si bien dichos aparatos ideológicos pudieran ya no ser parte del poder del Estado sino ejercidos por otros agentes, la influencia sobre las construcciones sociales y estereotipos de género que ejercen en la sociedad permanece hasta hoy en día. Por supuesto, ahora algunos en mayor medida que otros que en los tiempos de Althusser, como por ejemplo los medios de comunicación sobre la religión, situación que Althusser establecía al revés.

Al respecto de la motivación de retomar los Aparatos Ideológicos de Estado de Althusser, Rubin (1986) afirma que *no hay otra teórica que explique la opresión de las mujeres –en su infinita variedad y monótona similitud, a través de las culturas y en toda la historia- con nada semejante a la fuerza explicatoria de la teórica marxista de la opresión de clase*. Aún cuando no estamos hablando de Marx, traemos a cuenta lo anterior debido a que las teóricas de Althusser están inscritas en el Marxismo, dentro del cual se ha sostenido *que las mujeres son una reserva de fuerza de trabajo para el capitalismo, que los salarios generalmente más bajos para las mujeres proporcionan plusvalía extra al patrón capitalista, que las mujeres sirven a los fines del consumismo capitalista en sus papeles de administradoras del consumo familiar* (Rubin, 1986). Utilizamos los AIE desde la teoría feminista para analizar cómo se mantienen ciertas relaciones de poder entre mujeres y hombres y ciertos roles de género, dejando a un lado toda discusión o debate centrado en el Marxismo o su relación con el feminismo.

Ahora bien, en cuanto a los factores de socialización, nos basaremos en Giddens. Éstos tienen un papel esencial para la construcción del género hoy en día. Después de los niveles de

género que sin duda son conceptos más abstractos, los factores de socialización son aquellos agentes socializadores que tienen símbolos y significados construidos socialmente por determinada cultura a través de los cuales nos vamos construyendo en mujeres y hombres y que podemos posicionar en el nivel del imaginario social en el que se encuentran todas las relaciones, normas y roles establecidos por determinadas culturas. Es en ese nivel que se fijan tanto los AIE como los factores de socialización.

Los agentes de socialización se definen como grupos o contextos sociales en los que ocurren procesos significativos de socialización. De acuerdo con Giddens (2006, p. 181):

La socialización primaria tiene lugar en la infancia y en la niñez y es el periodo más intenso de aprendizaje cultural. Es el momento en que los niños/as aprenden el lenguaje y las pautas básicas de comportamiento que crean las bases para un aprendizaje posterior. La socialización secundaria tiene lugar en una fase posterior de la niñez y en la madurez, y son otros los agentes sociales que asumen parte de la responsabilidad de la familia. La escuela, los grupos de compañeros/as, las organizaciones, los medios de comunicación y, por último el lugar de trabajo con las nuevas fuerzas socializadoras de los /las individuos. La interacción social que se produce en estos contextos contribuye a que las personas aprendan valores, las normas y creencias que constituyen las pautas de su cultura.

Siendo así, en cada uno de los agentes socializadores que establece Giddens (2006), (familia, escuela, relaciones entre compañeros y medios de comunicación de masas) intervienen en el imaginario social y en el imaginario subjetivo. En cada etapa y en cada agente, la identidad de género es reforzada de manera absoluta y nos va formando como mujeres y hombres que “debemos de ser”.

En relación a los agentes socializadores, creemos pertinente relacionar lo que Althusser (1970) establece como aparatos ideológicos del Estado. Los define como *cierto número de realidades que se presentan bajo la forma de instituciones distintas y especializadas*. Algunos de los aparatos establecidos por Althusser que retomaremos para nuestro análisis y que tienen una

relación directa con los factores de socialización de Giddens son: AIE religiosos, AIE escolar, AIE familiar y AIE de información.

La importancia de los aparatos ideológicos del Estado para la presente investigación, es que, como señala Althusser (2008) estos aparatos funcionan mediante la ideología. Funcionan masivamente, “adiestran” conforme la clase dominante lo requiere. En este caso, lo que el sistema patriarcal ha impuesto a las sociedades se ha venido reproduciendo a través de los aparatos ideológicos del Estado y de los agentes socializadores.

Un aspecto central de los AIE, transfiriendo la idea de Althusser a las cuestiones de género, es que dichos AIE representan la reproducción de las relaciones desiguales hombre - mujer de acuerdo con una especie de división sexual de trabajo. *El aparato represivo del Estado consiste en asegurar por la fuerza (sea o no física) las condiciones políticas de reproducción de las relaciones de producción.* Dichos aparatos represivos aseguran la relación de sumisión y de explotación de las mujeres, (a través de leyes en su tiempo como *Ius primae noctis* o con el intercambio de mujeres¹⁸) además de dicha represión, es aquí donde intervienen los AIE con la ideología. El sistema patriarcal¹⁹ asegura la armonía entre aparato represor y los AIE reproduciendo a través de la ideología el sistema de poder del hombre y a través de los aparatos represivos manteniendo hasta los tiempos modernos dicha sumisión en ocasiones de manera “invisible”. En la actualidad podemos señalar, por ejemplo, aquellas legislaciones que establecen una pena para aquellas mujeres que cometen adulterio, y la existencia del elemento de la cuestión de honor. Aún cuando es una figura sumamente difícil de probar ante un tribunal, el hecho de que en algunas legislaciones estatales aún se contemplen en el Código Penal es un claro ejemplo de cómo el Estado utiliza los aparatos represivos y lo jurídico para mantener los estereotipos de género vigentes.

¹⁸ Término en latín del derecho de pernada “derecho a la primera noche” y que establecía el derecho de los señores feudales a tener relaciones sexuales con aquellas doncellas siervas de su feudo que se casara con un hombre de su mismo feudo. Este derecho supuestamente tuvo vigencia durante la Edad Media de Europa Occidental.

¹⁹ El patriarcado se define como un sistema de estructuras y prácticas sociales en las cuales los hombres dominan a las mujeres, siendo éste el sistema de género que prevalece en la mayoría de las sociedades, cuya base fundamental reside en la jerarquía y la estratificación (Walby, 1990).

Una vez definidos tanto los agentes socializadores como los AIE nos centraremos en aquellos pertinentes para nuestra investigación, puntualizando cómo es que intervienen en las construcciones sociales.

Familia

El concepto de familia al cual nos vamos a referir es aquel enmarcado en el contexto de la modernidad, entendida de acuerdo con Giddens (2006) como *un grupo de personas directamente ligadas por nexos de parentesco, cuyos miembros adultos asumen la responsabilidad del cuidado de los hijos; el parentesco son aquellos lazos que se establecen entre los individuos mediante el matrimonio o por las líneas genealógicas que vinculan a los familiares consanguíneos.*

No nos detendremos a explicar los diferentes conceptos de familia y la evolución de ésta hacia lo que entendemos por familia hoy en día, sin embargo, es importante señalar que de acuerdo con Engels (1891):

La familia patriarcal se caracteriza por la organización de cierto número de individuos (libres o no) en una familia bajo el poder paterno del jefe de ésta; ese jefe de familia vive en plena poligamia, los esclavos tienen mujer e hijos, y el objetivo de la organización entera es la guarda de ganados en un determinado terreno. La familia romana es el tipo cabal de esta forma de familia. En su origen, la palabra familia Famulus quiere decir "esclavo doméstico", y familia designa el conjunto de esclavos pertenecientes a un mismo hombre.

Aun cuando las dinámicas familiares se han ido modificando, se observa la influencia y el poder simbólico que el *Padre de Familia* ejerce en las mismas. La valoración social que se les da al Padre y a la Madre continúa siendo distinta y sujeta a estereotipos sexistas. Basta observar a algunos países en los cuales la mujer no tiene derecho alguno de propiedad y es prácticamente una propiedad y una esclava al interior de sus casas.

La familia, primer agente socializador y aparato ideológico del Estado, es el primer grupo de referencia con que los seres humanos tienen contacto. La etapa de infancia se desarrolla

principalmente dentro de este grupo iniciando desde la edad temprana desde los primeros momentos después de nacer. Es en esos momentos cuando suceden ciertas situaciones que van determinando las diferencias de comportamiento entre mujeres y hombres y que, en la edad adulta se suelen identificar como rasgos o comportamientos naturales que, sin embargo, cuando nos ponemos a analizar se derivan de estas conductas que los adultos van marcando en la infancia de las mujeres y los hombres y claro, en los símbolos alrededor de del infante. Algunas consideraciones de la etapa de la infancia en la familia abordadas en el Segundo Sexo:

Ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana...; Aquí en la etapa de la infancia, es donde las niñas van en principio a aparecer como privilegiadas... es sobre todo, a los varones a quienes se les niega, poco a poco besos y caricias; en cuanto a la niña, continúan mimándola, se le permite vivir pegada a las faldas de la madre, el padre la toma sobre sus rodillas y le acaricia los cabellos; la visten con ropas suaves, con indulgentes con sus lágrimas y sus caprichos, la peinan con esmero, divierten sus gestos y coquetería; contra la angustia de la soledad la protegen contactos carnales y miradas complacientes. Al niño, en cambio se le va a prohibir incluso la coquetería, sus maniobras de seducción; sus comedias irritan. "Un hombre no debe pedir que lo besen... Un hombre no se mira en los espejos... Un hombre no llora, le dicen. Quieren que sea un hombrecito; sólo emancipándose de los adultos obtendrá su sufragio. Agradará cuando no parezca que trate de agradar. Las exigencias a que se les somete implican una valoración mayor (Beauvoir, 1949, p. 210).

A través del párrafo anterior, Simone de Beauvoir realiza una explicación desde los primeros momentos de la infancia. Ella hace un recorrido desde que el recién nacido (hombre o mujer) tiene los primeros sentimientos de gozo, de sensaciones y necesidades físicas. Ambos sexos tienen el mismo comportamiento y expresan de la misma forma la necesidad de captar el amor y la atención de los adultos. Sin embargo, desde estos momentos de la infancia hasta la pubertad se presentan ya a la mujer como sexualmente especificada, no porque los instintos la destinen a ser pasiva, coqueta y madre innata, sino porque la intervención de otro (madre, padre, familia) en la vida de la niña es casi original y porque, desde sus primeros años, su vocación le ha sido impuesta al igual que al hombre se le van imponiendo otras cargas propias de su masculinidad.

Los comportamientos que históricamente se han “naturalizado” son aprendidos desde estos momentos de la infancia y son casi invisibles. Esto lo señalamos como ejemplo de lo que hablábamos al inicio del capítulo, los símbolos que rodean al recién nacido le van mostrando lo que su imaginario debe formar y los “otros” lo refuerzan reproduciendo los estereotipos de género.

Conforme van creciendo y pasando la etapa de la infancia, se le van eligiendo los juegos y dinámicas que determinan su destino. A las mujeres

Le enseñan lo que debe de ser la prudencia femenina, le enseñan a cocinar, a coser, a cuidar la casa, a que su higiene personal es parte vital de una mujer, el encanto, el pudor; la visten con ropas incómodas y preciosas; la peinan de manera complicada y le imponen normas de compostura; deberá reprimir sus movimientos espontáneos; se le prohíben los ejercicios violentos, pelearse y se le obliga a convertirse en una sirvienta y en un ídolo (Beauvoir, 1949, p. 222).

Como señala Beauvoir, incluso los juguetes que se dan tanto a mujeres como a hombres van determinando los roles que éstos deben de cumplir en determinadas sociedades. Las niñas se llenan de juegos que las van “preparando” para su papel fundamental de madre, esposa, ser femenina y hermosa a través de juegos comunes como son: “juegos de té”, muñecas que comen, hacen del baño e incluso lloran, “escobitas” para limpiar la casa, kits de belleza que incluyen zapatillas, labiales y cosméticos, etc. Los juguetes antes señalados suelen determinar incluso los espacios de juego de las mujeres, los cuales suelen ser más reducidos, no hay lugar a correr por ejemplo como los juegos de pelota con que los niños juegan. Los juguetes de mujeres marcan el espacio doméstico en que las niñas se mueven. De igual manera, se va marcando las actividades que éstas deben de realizar en casa. A diferencia de los varones de la casa, las niñas son quienes junto con la madre aprenden a cocinar para sus hermanos y para el padre, e incluso son ellas quienes colaboran en el cuidado de *los otros*.

Los juegos de los varones en esta etapa suelen establecer un campo más amplio de movilidad, incluso se exhorta a correr más, y sobre todo a competir unos con otros por un lugar privilegiado, por “ser el mejor” y por “ser el más hombre”. Desde esta etapa, los varones son

obligados a mostrar sus atributos de masculinidad y a reafirmarla frente a los demás varones cada vez que sea posible.

Citando a Beauvoir (1949) :

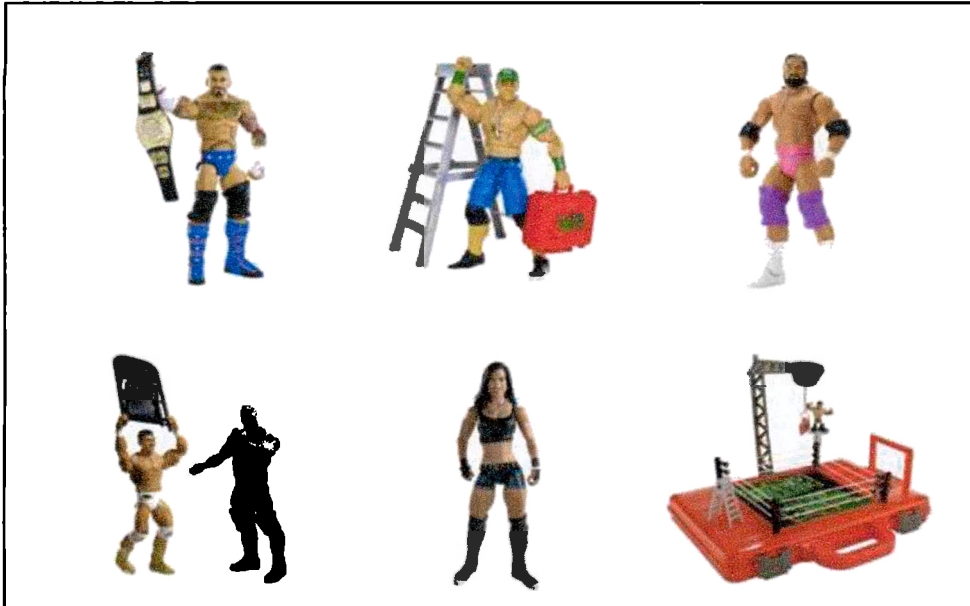
El niño se mueve en el plano del juego y del sueño, juega a ser, juega a hacer; el hacer y el ser no se distinguen netamente cuando sólo se trata de realizaciones imaginarias. La niña puede compensar la superioridad de los chicos mediante las promesas encerradas en su destino de mujer y que, ya, realiza en sus juegos. Con frecuencia la madre está asociada a la vida imaginaria de la niña y, en torno a la muñeca la niña juega al padre y a la madre.

Algo importante es que desde esa edad la niña comprueba que el cuidado de los hijos le corresponde y así se lo enseñan, pero no quiere decir que hay un instituto maternal innato y misterioso, sino que desde pequeña le van atribuyendo ese rol; los relatos oídos, los libros leídos, toda su pequeña existencia se lo confirma, la estimula a extasiarse ante aquellas riquezas futuras y le dan muñecas para que adopte un aspecto tangible. Su vocación le es dictada imperiosamente.

Así como el juego de la muñeca la afirma en su papel principal de madre, así la vida doméstica le va ofreciendo a la niña las posibilidades de afirmación de sí misma. Gran parte de las faenas domésticas las realizan las niñas de la casa y, aun cuando en ocasiones los varones participan, se les puede excluir de dicho trabajo pues no es una “obligación” sino un aporte extra para “ayudar” a las mujeres. Entre más crece el varón, más se ensancha su universo y más se afirma la superioridad masculina (Beauvoir, 1949).

Actualmente existen formas más sutiles de naturalizar los roles de género, pero no por eso menos evidentes, un ejemplo de esto es la división entre los juguetes para mujeres y hombres. Se observan juguetes que claramente establecen una división sexual de labores y de actividades así como el reforzamiento de lo que es ser femenina (kits de belleza, cocinitas, juegos de té, muñecas que hacen del baño, lloran y comen, hornos eléctricos, muñecas con cuerpos de lo que se considera el estereotipo de mujer *bonita*, etc.) y ser masculino (carros de carrera, juegos de ciencia, armas, medios de comunicación y muñecos musculosos que dictan el ideal ser hombre).

Cuadro 2. Juguetes para niños en la página oficial de *Mattel Shop*.



Fuente: Página oficial de la marca Mattel. Mattel Shop.
<http://shop.mattel.com/family/index.jsp?view=full&categoryId=3812274>
Fecha de acceso: 29 de agosto de 2013.

En primer lugar observamos que en la página existe una división de juguetes para niños y niñas. Una vez en esta sección, obtuvimos algunos ejemplos más significativos de los juguetes establecidos para ambos sexos. De las niñas, vemos en primer lugar muñecas hechas con el estereotipo occidental de belleza femenina: delgada, cinturas pequeñas, busto y cadera bien formadas, etc., también se observa claramente el rol de género que estas muñecas juegan: cuidadoras de otros ya sea bebés o animales, mujeres que limpian, cocinan, utilizan colores rosas, morados, naranjas y además están simbolizadas con una pareja (la pareja en el auto). También traen accesorios como la cocina, aspiradora, hornos, espejos, cepillos, cremas, etc.,

En cuanto a los juguetes de hombres vemos en primer lugar un cambio radical en los colores y, llama la atención que en esta sección se encuentra una muñeca (mujer) pero no como pareja del hombre, tal y como se encuentra en la sección de mujeres, sino sola y simbolizando una

mujer con curvas exageradas, objeto de deseo sexual para los niños. También se hace notar que los accesorios que acompañan a los muñecos a diferencia de las mujeres son herramientas de trabajo o bien instrumentos para utilizar contra otro, como la silla que simula un golpe hacía otro muñeco, simbolizando con esto una pelea entre varones en la cual el símbolo de fuerza y competencia entre ellos esta presente.

Así, trayendo a lo concreto todo aquello señalado por Beauvoir en párrafos anteriores damos cuenta que no solo aquellas ideas de los roles que deben cumplir los niños y niñas se quedan en ideas abstractas o en pensamientos al interior de la familia, sino que se materializan de manera general en los símbolos detrás de los juguetes diseñados para los niños y niñas y que, desde esta edad se va interiorizando y formando una identidad de género con base en estos símbolos.

Otro aspecto en cuanto al ámbito de la familia es que, desde épocas antiguas, sobre todo hablando en la Edad Media, el nacimiento de un varón significaba honor y era festejado a diferencia del nacimiento de mujeres. Y no solo estamos hablando de la antigüedad, hoy en día países como China se han registrado en años pasados un fuerte aumento en desaparición de niñas que no fueron registradas desde su nacimiento o fueron abandonadas en orfanatos debido a la política impuesta por el Partido Comunista en el año 1980 respecto al “hijo único”, la cual limitaba a la población a tener un solo hijo y de no ser así, las familias debían de pagar una multa anual basada en un porcentaje del ingreso de los padres además de posibles discriminación para otros beneficios sociales. Debido a la valoración mayor de los varones sobre las hembras se registró además de los abortos selectivos, que al año 2010 había aproximadamente 117 nacimientos de varones por 100 nacimientos de niñas. De acuerdo a una entrevista por la BBC “resulta mucho más caro educar y casar un hijo, y por eso cada vez más personas en las ciudades dicen que prefieren tener hijas”, ya que le hombre tiene una valoración más alta y perspectivas más exitosas, le explicó desde China a BBC Mundo, Ging Wu, congresista de la ciudad de Pekín.²⁰

²⁰ BBC Mundo. Cada vez más chinos prefieren hijas y no hijos.
María Esperanza Sánchez/ 16 de noviembre de 2010
http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2010/11/101111_china_hijo_sociedad_mes.shtml

De nuevo, observamos en lo concreto consecuencias negativas para las mujeres de ideas soportadas en la inferioridad de la mujer y en la supremacía del hombre al interior de las familias. Suele suceder con frecuencia que el *pater familias* demuestra más cariño y preferencia por los hombres de la familia que por las mujeres y se suele hablar de los varones con más estima, se les reconocen más derechos y se les está permitido tratar a las mujeres con desprecio, insultos y humillaciones.

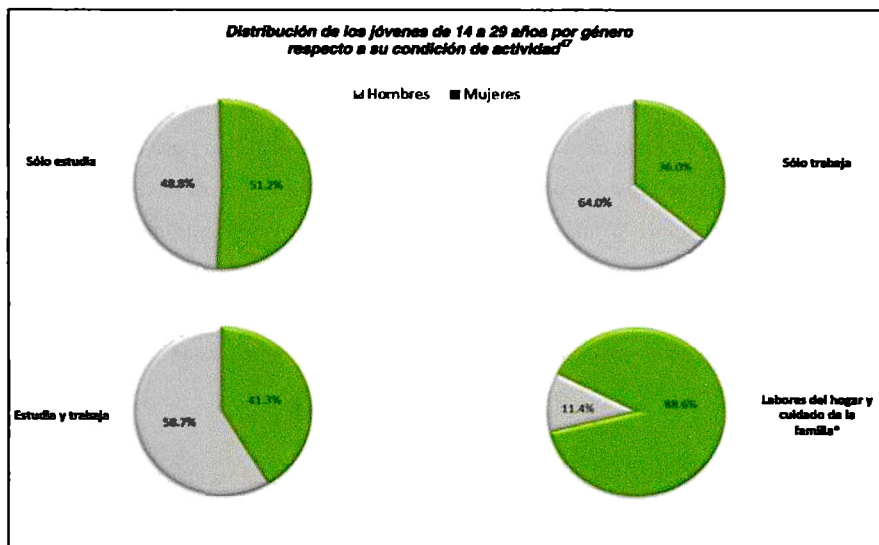
Con lo anterior podemos observar cómo la jerarquía de los sexos se descubre, en principio en la experiencia familiar. Aun cuando sea la madre quien sea la “jefa de familia” suele anteponer la autoridad de los hombres (hermanos o padres) a la suya. *La vida del padre*, como afirma Beauvoir (1949) *está rodeada de un misterioso prestigio, las horas que pasa en casa, el cuarto donde trabajo, los objetos que lo rodean, sus ocupaciones, manías, es su responsable y su jefe*. También lo señaló Virginia Woolf en su famoso escrito *Un cuarto propio* manifestando que la mujer no tiene un lugar propio de descanso, sosiego e intelecto al interior de los hogares sugiriendo (desde el campo de literatura) que toda mujer que escribe o realiza alguna actividad intelectual debería de tener su cuarto propio en el cual no se le molestará para las cuestiones domésticas y cuidados de los otros, como lo tenía el varón.

Posterior a la etapa de la niñez, llega la adolescencia en la cual ya intervienen de una forma más determinante no solo la familia sino la escuela y los medios de comunicación. En la etapa de la adolescencia existen ciertos acontecimientos que, sobre todo en países latinoamericanos solían tener cargas simbólicas muy fuertes, como los XV años de las mujeres. Hoy en día si bien ha cambiado la forma de celebración y observamos una disminución de los grandes festejos que antes tenían lugar, es cierto que los XV años de las mujeres son un festejo mayor al de los varones, al igual que la llegada de la menstruación es un acontecimiento simbólicamente significativo.

En esta etapa de la adolescencia que podríamos considerar la juventud, es interesante señalar algunas estadísticas que muestran cómo dichos roles de género continúan reproduciéndose por supuesto, no en la misma medida, pero sí en distintas formas debido a los símbolos y

adjudicación de roles. Un ejemplo de este reforzamiento de estereotipos que trae consecuencias concretas lo tenemos en la división sexual de trabajo y el uso del espacio público/privado/doméstico que continúa vigente en nuestra sociedad respecto a su condición de actividad, situación que podemos notar en los siguientes gráficos.

Gráfico 1

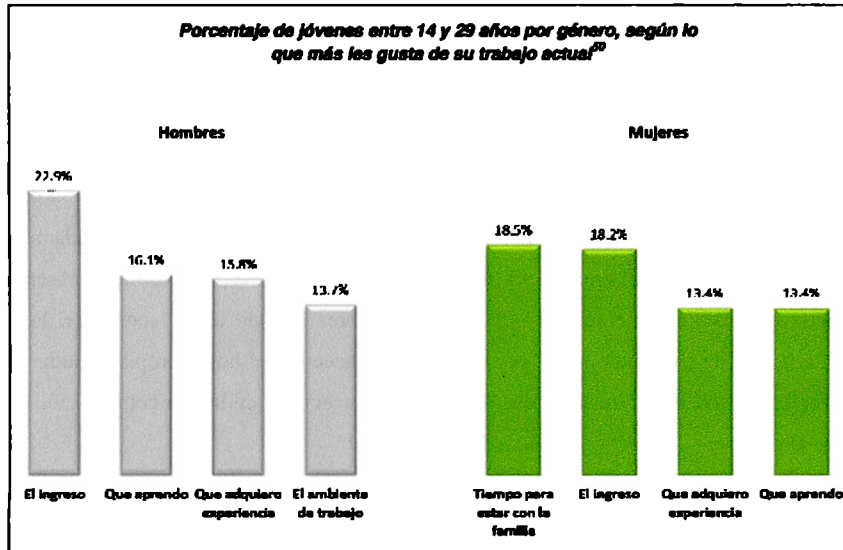


Fuente: Encuesta Nacional de Juventud 2010, Resultados Generales.

http://cendoc.imjuventud.gob.mx/sin_registro/Cuestionarios/CuadernilloENJ2010FINAL9DIC.pdf

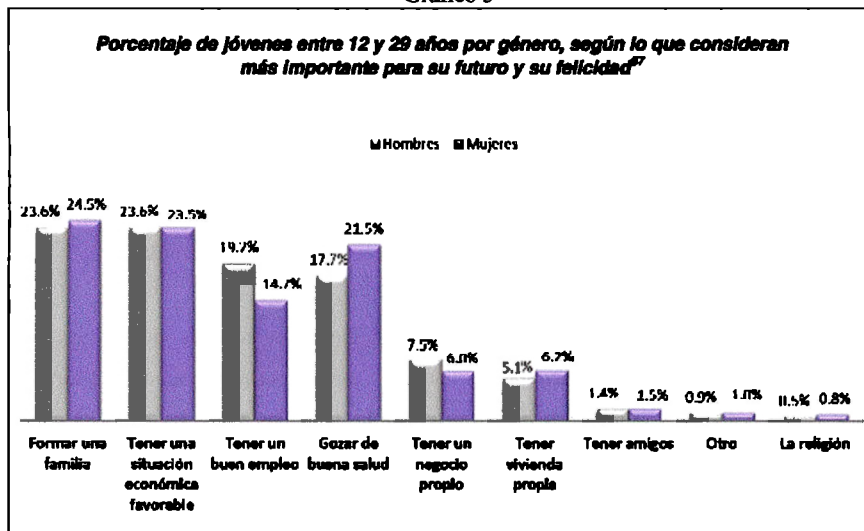
Fecha de acceso: 14 de marzo de 2012

Gráfico 2



Fuente: Encuesta Nacional de Juventud 2010, Resultados Generales.
http://cendoc.imjuventud.gob.mx/sin_registro/Cuestionarios/CuadernilloENJ2010FINAL9DIC.pdf
 Fecha de acceso: 14 de marzo de 2012

Gráfico 3



Fuente: Encuesta Nacional de Juventud 2010, Resultados Generales.
http://cendoc.imjuventud.gob.mx/sin_registro/Cuestionarios/CuadernilloENJ2010FINAL9DIC.pdf
 Fecha de acceso: 14 de marzo de 2012

En los gráficos podemos observar respecto al uso del tiempo, que el porcentaje de mujeres y hombres que *solo estudian* es aproximadamente igual. La siguiente, referente a *estudia y trabaja* disminuye el porcentaje de mujeres a un 41.3% de 58.7%, es decir, más hombres estudian y trabajan al mismo tiempo que mujeres.

En cuanto a la respuesta *solo trabaja* es donde las cifras se comienzan a disparar, solo 36% de las mujeres jóvenes entre 14 y 29 años señalan un trabajo mientras que aproximadamente el doble de los varones señala un empleo. El último gráfico circular es especialmente representativo para nuestro análisis, únicamente el 11.4% de los hombres señalan tener labores del hogar y cuidados de la familia (se compone por ocupación en quehaceres del hogar propio o cuidar algún familiar, recibir manutención de la pareja y recibir manutención familiar) a comparación de un 88.6% de mujeres que se dedican de lleno a dicha actividad.

Las otras dos gráficas muestran lo que más valoran de su trabajo actual y lo que consideran ambos sexos lo más importante para su desarrollo, mostrando claramente una diferencia significativa en ambos, señalando en la respuesta los roles tradiciones de las mujeres y de los hombres.

Existe un elemento fundamental que venimos arrastrando desde hace décadas, el señalamiento de la maternidad como función principal de las mujeres. No queremos decir con esto que actualmente se siga viendo a la mujer como madre únicamente, sin embargo, el rol de la mujer como madre es uno de los estereotipos más vigentes, basta darnos cuenta de la exaltación del día de las madres, los discursos, las imágenes de las madres sacrificadas y buenas para darnos cuenta de la carga social que se continua imponiendo a la mujer a través de la maternidad.

Con las gráficas anteriores se pretendió dar ejemplos actuales de los estereotipos persistentes y sobre todo en la población de jóvenes, ya que, en ocasiones se suele decir que esta situación ya ha cambiado y únicamente persiste en aquellas personas educadas “en otras épocas”.

Escuela

El siguiente agente socializador, la escuela, Althusser la señala como el Aparato Ideológico de Estado dominante. Menciona que ha sido colocada en posición dominante en las formaciones capitalistas maduras, como resultado de una violenta lucha de clase política e ideológica contra el antiguo aparato ideológico de Estado dominante que era la Iglesia. Althusser señala que la revolución francesa, es decir el nacimiento del Estado Moderno, contexto al que nos hemos referido constantemente, tuvo como objetivo y resultado trasladar el poder de Estado de la aristocracia feudal a la burguesía capitalista-comercial y esto significaba un rompimiento parcial con el antiguo aparato represivo del Estado y reemplazarlo por uno nuevo, además de atacar el aparato ideológico de Estado número uno que era la Iglesia.

El aparato ideológico más silencioso es la escuela: toma a su cargo a los niños/as de todas las clases sociales desde el jardín de infantes, y desde allí se les inculca – con nuevos y viejos métodos durante muchos años, precisamente aquellos en los que el niño, atrapado en el aparato ideológico de Estado – escuela, es más vulnerable – “habilidades” recubiertas por la ideología dominante (el idioma, el cálculo, la historia natural, las ciencias, la literatura) o, más directamente, la ideología dominante en estado puro (moral, instrucción cívica, filosofía) Althusser (2008, p. 40).

Si analizamos la propuesta de Althusser ahora en el tema de género, podemos encontrar la pertinencia a sus argumentos. La escuela, al tener audiencia obligatoria tanto tiempo es junto con los medios masivos de comunicación el aparato ideológico y el agente socializador más potente. Tan es así que en la actualidad, los tratados internacionales en materia de igualdad de género han luchado por un cambio en el sistema educativo y en la currícula escolar desde un enfoque de género, pues argumentan que el sistema escolar está diseñado bajo una cultura patriarcal que reafirma una y otra vez los roles de género y los estereotipos masculinos y femeninos.

Pero antes de entrar a la forma en que la escuela interviene para formar a las mujeres y hombres, puntualizamos que la escuela había sido un espacio reservado para los varones, incluso hoy en día en algunas comunidades la escuela se reserva para el varón, pues es él quien necesita mayor educación para posteriormente ejercer el rol de ser el proveedor del hogar. La escuela al ser parte del espacio público (espacio de desarrollo de los hombres) fue en sus inicios únicamente

para los varones, las mujeres no eran aceptadas y ni siquiera se pensaba que una mujer pudiera tener estudios universitarios.

Incluso al analizar las estadísticas de la inclusión de las mujeres en la educación tanto inicial, preescolar y superior observamos un aumento del número de mujeres en los planteles escolares, sin embargo, existe una caída en las gráficas al momento de ejercer, pues las mujeres continúan dejando sus ocupaciones profesionales por dedicarse a labores del hogar.

Es también importante aclarar que a diferencia de lo que señala Althusser, la escuela hoy en día no pertenece únicamente al Estado. Si bien el Estado cubre la mayoría de la educación básica en el país, no tiene un control total como el que señala Althusser. Además, hoy en día la intervención de otros agentes en el tema educativo como asociaciones internacionales y ONG's locales juegan un papel fundamental que en ocasiones deja a un lado al Estado. Si señalamos las características que Althusser le atribuye a la escuela es porque hoy en día a pesar de que la escuela ya no podríamos considerarla un aparato ideológico del Estado, sí es cierto que es la principal recepcionista de todos los programas y acciones que los Gobiernos ejercen.

Retomando el agente socializador como tal, la escuela al tener dentro de sus objetivos la enseñanza a las nuevas generaciones transmite los significados provenientes de los distintos ámbitos del saber y el hacer acumulados históricamente, de hecho trasfiere al alumnado las narrativas dominantes (cultura patriarcal) de nuestra cultura globalizada que han asimilado las familias y sus hijos/as, las tradiciones, rituales, costumbres e inercias propias de la escuela y de los docentes; y la configuración peculiar de significados construida por los alumnos y las alumnas en el marco de su experiencia previa y paralela a la escuela, todas ellas, conforman los hilos de esa trama compleja que configuran las relaciones de género en la cultura escolar (Estrada, 2002).

Estrada (2002) señala que la escuela en sí, al igual que la familia produce su propia trama de significados, en donde sobresalen características específicas tanto de los docentes como de los alumnos/as y, esto genera una capacidad potencial de los distintos actores escolares como agentes de socialización de género. La importancia de esto es que permite darnos cuenta de que no es el

cuerpo docente quienes tienen la responsabilidad de la reproducción de los estereotipos masculinos y femeninos, sino que es consecuencia del sistema patriarcal como cualquier dispositivo cultural el cual tiene su mayor capacidad de reproducción y vigencia en la naturalización de las opciones y la invisibilidad de los dispositivos de poder mediante los cuales mantienen su prevalencia.

Siguiendo a la misma autora, considera que existen tres niveles en los que se reafirman las relaciones de género en la escuela. Estos son: 1) Ordenamiento estructural; 2) Acción e interacción en la escuela y; 3) Construcción social de sí mismo (*self*).

El primer nivel se refiere a la trama de significados de los que hablamos al iniciar el presente capítulo, aquellos elementos simbólicos que dan significado a nuestra cultura, en específico que brindan de significado a la feminidad y masculinidad, la sexualidad y las relaciones de pareja. Estrada (2001) señala que de acuerdo con Shotter (1989, p.16), en la escuela *hablamos y analizamos cosas que existen porque las mantenemos vigentes en nuestra conversación y coordinamos nuestras acciones con los demás con base en ellas*, en este caso con base en las relaciones de género, división sexual de trabajo, lo masculino y lo femenino.

Es muy común que, en la cultura escolar circulen imágenes naturalizadas sobre lo femenino, lo masculino, las relaciones de pareja y la sexualidad y, se muestran como elementos ideales, estereotipos que las personas en la primera edad absorben como ciertos generando a través del tiempo su propia identidad de género y la manera de relacionarse con el otro sexo.

En la escuela, la interacción entre los campos imaginarios femeninos y masculinos está bien delimitada según el género, y como señala Estrada (2001) son escasos los episodios en que se muestra una transgresión consciente de los mismos, por ejemplo la asignación de roles no tradicionales como la asociación de varones a actividades domésticas o sus posibilidades de expresión emocional o bien, la asociación de las mujeres al ejercicio de protagonismo académico o rendimiento deportivo.

Es general la tendencia de clasificar todas las actividades, espacios y objetos por una matriz compuesta por pares antimónicos que regulan lo femenino y masculino. Cada término requiere de su opuesto para subsistir, configurando así un sistema funcional en el cual la valoración de los pares es desigual: uno de ellos constituye el patrón de referencia, mientras que el otro configura lo inferior o lo desviado. Tal matriz binaria tiene una alta implicación sobre la percepción, trato y evaluación de los/ las estudiantes, según su género (Estrada, 2001, p. 17).

Volvemos a lo establecido al inicio, toda la estructura social está creada a partir de los binomios masculino-femenino; bueno-malo; día-noche; orden-caos; sol - luna; mujer - hombre; negro - blanco (imaginario simbólico) . En el campo escolar lo anterior interviene en la manera en que se valora a cada uno, un ejemplo es cómo lo masculino está simbólicamente asociado con la cultura escolar de la actividad en la implicación académica (ciencia y tecnología) mientras que lo femenino se asocia con la pasividad, con el comportamiento moral.

El siguiente nivel; - la acción e interacción en la escuela que establece Estrada (2001) - se refiere al proceso de intercambio mediante el cual se desenvuelve la participación de los distintos actores de los espacios escolares: el aula, patio de recreo, cancha deportiva y los espacios de reunión en general.

En las escuelas la participación de los alumnos/as se organiza a través de escenarios que activan los roles sociales y que ejecutan juegos del lenguaje de distintos rubros: morales, de denuncia o sanción, expresivos, o estratégicos. *El desempeño de tales roles sociales conecta el conjunto de roles pautado para ser desempeñado por unos actores específicos, según cumplan o no con unos marcadores de género (los límites del comportamiento adecuado), asociados de manera más o menos esencializada a las características sexuales de los sujetos (Estrada, 2001: 17).*

Dentro de este nivel se encuentran los formatos de clase, los cuales frecuentemente activan procesos de participación académica fuertemente competitivos y excluyentes, articulados con base en un criterio de rendimiento por tiempo y en donde los varones parecen tener mayor disposición e

interés en los sistemas competitivos y refuerza de algún modo lo que observamos en la parte de los juguetes y de las dinámicas y lógicas de interacción familiares.

El siguiente y último nivel, la construcción social de sí mismo (*self*), señala Estrada (2001) la identidad de las personas no quedan establecidas al final de la infancia, por el contrario, el sí mismo –entendido como el conjunto de relatos sobre la propia persona- cambia en la medida en que se transforman los mundos y las relaciones sociales en que se encuentra inscrito. En la lógica escolar:

Las personas desarrollamos capacidades o competencias diferentes en la ejecución de distintas tareas y la apropiación de la norma en los escenarios escolares aparece muy temprano y tiene lugar mediante complejos procesos de disciplinamiento corporal que permiten posponer su inscripción en el cuerpo infantil. Esta apropiación es distinta para los géneros, mientras las chicas aprenden a mantenerse dentro de los márgenes en el cumplimiento de las reglas, los chicos logran captar la atención de sus maestros/as justamente mediante la infracción (Estrada, 2001, p. 20).

La combinación de los tres niveles anteriores es lo que da como resultado la socialización de género en la escuela, el cómo ésta influye en los seres humanos para formarlos como mujeres y hombres, jugando junto con la familia el papel principal de formación debido, como señala Althusser al tiempo en que está en una escuela y a los contenidos oficiales que se deben de seguir.

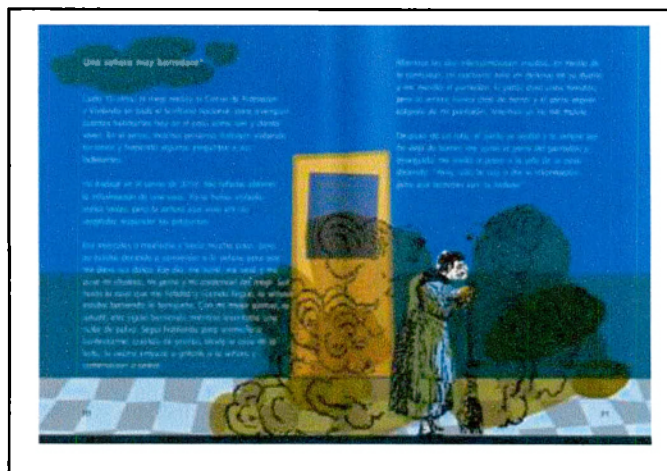
Un ejemplo que señala Giddens (2006) es la influencia en las relaciones de género de los cuentos y la televisión. Hace referencia a una investigación de hace más de treinta años llevada a cabo por Leonor Weitzman en la cual analizaron los libros infantiles más utilizados en las guarderías y encontraron varias diferencias evidentes en los roles de género que los niños/as aprenden. Las principales diferencias fueron que los hombres tenían un papel mucho mayor en las historias y en las ilustraciones superando a las mujeres en número según un ratio de 11 a 1. De igual manera, las actividades de hombres y mujeres eran distintas y reafirmaban los roles tradicionales de género. Los hombres participaban más en las actividades al aire libre que requerían independencia y fuerza, mientras las niñas tenían una actitud pasiva y generalmente

reducida a actividades en la casa; además, las niñas cocinaban y limpiaban para los varones o bien esperaban su regreso. Las mujeres que no eran madres o esposas solían ser criaturas fantásticas como brujas o hadas madrinas. No había una sola mujer en los libros analizados que tuviera una ocupación fuera de la casa. Por el contrario, los hombres estaban todos en el espacio público: guerreros, policías, jueces, reyes o príncipes.

Aun cuando la literatura ha cambiado con los años, la gran mayoría sigue representando la división sexual de trabajo y los roles tradicionales. De acuerdo con Giddens (2006) los cuentos de hadas por ejemplo, hasta hoy en día, encarnan actitudes tradicionales hacia el género y hacia los tipos de metas y ambiciones que se supone deben tener los hombres y las mujeres.

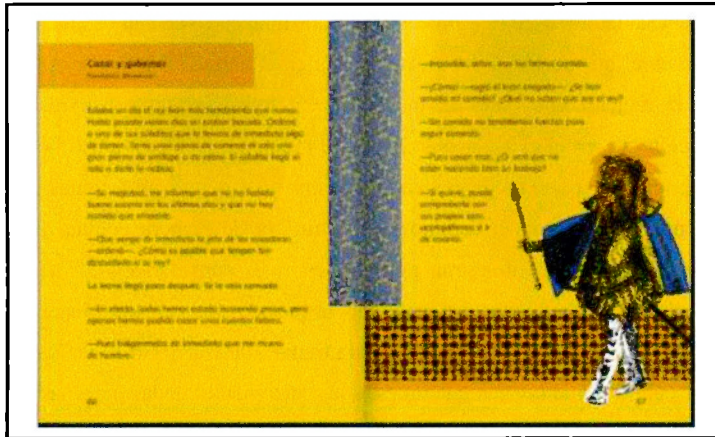
En México, organizaciones civiles feministas han luchado por un cambio en la currícula escolar, ya que existe un alto contenido estereotipado en las imágenes, oraciones y en los textos en general de los libros donde los niños/as se forman en sus primeros años. Algunos ejemplos de los libros de texto de la Secretaría de Educación Pública los podemos observar en el cuadro tres y cuatro (Anexo 1, cuadros 6 y 7).

Cuadro 3: Ilustración libro de lecturas español, ciclo escolar 2013-2014



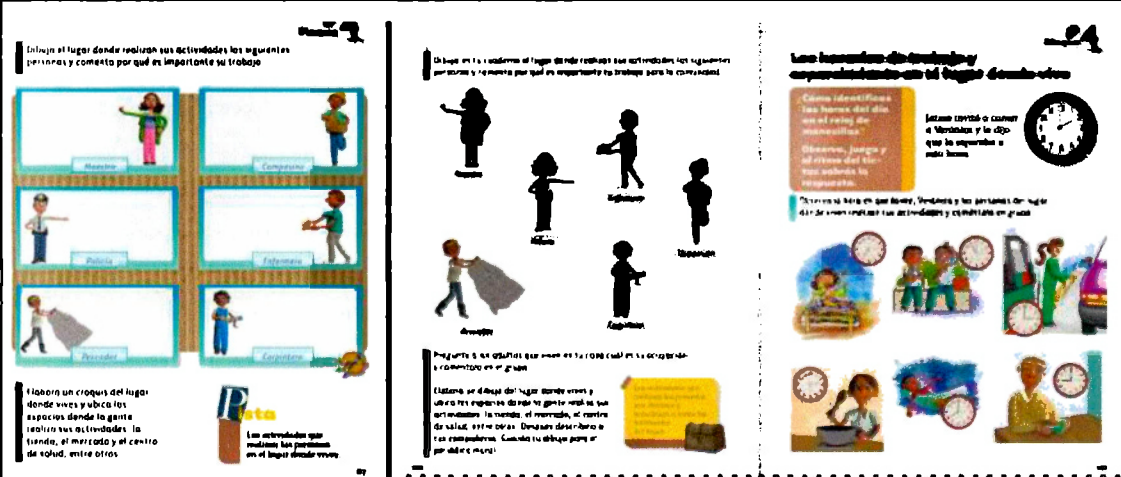
Fuente: Página Oficial de la Secretaría de Educación Pública. Libro de Lecturas de Español, 1er Grado. Consulta en línea. Ciclo escolar 2013-2014.
http://issuu.com/sbasica/docs/espa_ol-lecturas-1.
Fecha de acceso: 29 de agosto de 2013

Cuadro 4. Ilustración libro de lecturas español, ciclo escolar 2013-2014



Fuente: Página Oficial de la Secretaría de Educación Pública. Libro de Lecturas de Español, 1er Grado. Consulta en línea. Ciclo escolar 2013-2014. http://issuu.com/sbasica/docs/espaa_ol-lecturas-1 Fecha de acceso: 29 de agosto de 2013

Cuadro 5. Comparativo ciclo escolar 2010-2013 de las profesiones de mujeres y hombres



The infographic is divided into three main sections. The left section, titled '¿Dónde se realiza su trabajo?', shows a grid of six boxes with illustrations of people in various professions: Abogado, Compañero, Policía, Piloto, Profesor, and Cocinero. The middle section, '¿Dónde se realiza su trabajo?', shows silhouettes of people in various professions: Abogado, Compañero, Policía, Piloto, Profesor, and Cocinero. The right section, 'Las profesiones de hombres y mujeres', shows a grid of six boxes with illustrations of people in various professions: Abogado, Compañero, Policía, Piloto, Profesor, and Cocinero. The infographic includes text boxes with questions and answers about professions and work environments.

Fuente: Página Oficial de la Secretaría de Educación Pública Exploración de la Naturaleza y la Sociedad 1er Grado. Consulta en línea. Ciclo escolar 2010-2011. <http://issuu.com/sbasica/docs/exploracion-1> Fecha de acceso: 29 de agosto de 2013

Fuente: Página Oficial de la Secretaría de Educación Pública Exploración de la Naturaleza y la Sociedad 1er Grado. Consulta en línea. Ciclo escolar 2013-2014. <http://issuu.com/sbasica/docs/exploracion-1> Fecha de acceso: 29 de agosto de 2013

El material señalado corresponde al primer grado del ciclo escolar 2013 - 2014 y una imagen del ciclo escolar 2010-2011. Colocamos las dos imágenes (de ambos ciclos escolares) para hacer notar que en el mismo libro, del mismo grado, en el año 2010 únicamente se aludía en las profesiones a la mujer como maestra, mostrando en todas las otras actividades únicamente hombres, situación que en el ciclo escolar 2013-2014 cambio. Si observamos la imagen anterior vemos cómo se muestra a una mujer policía y maestra y las demás profesiones se muestra a los varones. Sin embargo aún con el cambio no se muestra de manera equitativa la división de labores, así como tampoco se muestran hombres en roles considerados “femeninos” como el cuidado del hogar, actividades domésticas como la primera imagen que tiene por título “Una señora muy barredora” contrastado con otra lectura titulada “Cazar y Gobernar” en la que aparece un símbolo masculino. En la imagen que muestra las “actividades de las personas” de igual forma se observa una división de labores entre mujeres y hombres. Mientras que el hombre se encarga de la herrería y de poner cemento para los ladrillos, la mujer está lavando trastes. También se muestra cómo en el mismo tema analizado en el libro respecto a los deberes y obligaciones, hay una imagen de una niña barriendo y de un niño haciendo la tarea, reforzando de nuevo, los estereotipos de las mujeres y los hombres en los niños y niñas. De igual manera, se observa un fuerte referente a la familia tradicional en todas las imágenes, aún cuando por motivos de espacio no las mostramos, en los libros de texto de todos los grados se muestra a la familia tradicional reiteradamente como el único modelo de familia, dejando a un lado los nuevos contextos sociales y las dinámicas familiares distintas a eso.

Con las imágenes anteriores únicamente pretendimos establecer y dar cuenta, de nuevo, cómo al pasar de lo abstracto a lo concreto se generan consecuencias en la vida diaria y se va afianzando en la *psique* (lo imaginario) de los niños y niñas desde muy temprana edad los roles que de acuerdo a los símbolos en sus textos (lo simbólico), en su escuela, en los discursos y en los espacios físicos que tienen a su alrededor deben de cumplir, sin saber si quiera si eso desean o no.

Religión

El siguiente aparato ideológico de Estado al cual nos vamos a referir es la religión. Sabemos que ya no es un aparato ideológico de Estado, pues en las sociedades modernas, la

separación entre Iglesia y Estado ha tomado parte en casi todos los países. Sin embargo, nos referimos a la religión ya que a través de los libros sagrados ha ido heredando estereotipos y costumbres que ponen en situación de inferioridad a las mujeres tanto en México como en diversos países de Occidente.

Las principales culturas, las griegas, romana, hebrea, celta y germánica legaron una herencia mixta de las tradiciones a las mujeres europeas del siglo IX. Se justificó y se perpetuó su subordinación y se heredaron imágenes de mujeres que la facultaban. Ejemplo claro de esto - y aunque se hable de Europa es obvia su influencia en América a través de la colonización- es la vida y las enseñanzas de Jesús de Nazaret, enseñanzas institucionalizadas como las creencias y prácticas de la Iglesia cristiana.

Las tres fuentes principales en donde se establece la subordinación de las mujeres (en la religión) son:

En primer lugar los pasajes del Antiguo Testamento, que se convirtió en un libro sagrado para los cristianos como para los judíos; en segundo lugar, las tradiciones que subordinan a las mujeres estaban presentes en todas las culturas entre las que se difundió el cristianismo, en la griega, la romana, la hebrea, la celta y la germánica y; en tercer lugar, existía una justificación bíblica de la subordinación de las mujeres en los escritos de San Pablo, los demás apóstoles, los evangelistas y los primeros escritores cristianos. Todos estos hombres describieron a las mujeres como inferiores por naturaleza y justificaron de este modo su sometimiento a los hombres -superiores- (Anderson y Zinsser, 1988, p. 101).

Las tradiciones cristianas que subordinan a las mujeres se convirtieron en una parte importante del legado de las posteriores mujeres europeas y de todos los continentes. Los escritos de los Padres de la Iglesia como San Jerónimo, San Agustín, San Tertuliano, etc., pusieron de relieve la inferioridad de las mujeres y declararon como verdad absoluta que debían estar sometidas al varón. Conforme el cristianismo fue institucionalizado, se negaba la igualdad a las mujeres y además, basándose en la ley y costumbres hebreas, por ejemplo, Pablo declaró que las mujeres debían llevar velo y *cállense en las asambleas; que no les está permitido tomar la*

palabra, antes bien, estén sumisas como también la Ley lo dice. Si quieren aprender algo, pregúntenlo a sus propios maridos en casa; pues es indecoroso que una mujer hable en la asamblea (Anderson y Zinsser, 1988, p.102).

Una de las grandes historias que marcó la subordinación de las mujeres fue el relato de origen de Adán y Eva. Desde la formación de la mujer a través de la costilla del hombre hasta la maldad de la mujer al pecar tomando el fruto prohibido y posteriormente haciendo pecar. *¿No sabéis que cada una de vosotras es una Eva?* señaló Tertuliano alrededor del año 200, ya que consideraban –los Padres de la Iglesia- que todas las mujeres eran la encarnación de Eva como portadoras del mal hacía los hombres, como pecadora y como tentación. Todas como grupo -sin distinguir a ninguna- eran lo mismo.

En el siglo V, la mayoría de los teólogos del cristianismo difundieron, aceptaron y reafirmaban la idea tradicional de la inferioridad “natural” de las mujeres. Asociaban todo lo inferior y maligno con las mujeres y todo lo bueno y superior con el hombre. El odio misógino y el temor cobró nuevas dimensiones en los tratados teológicos de los Padres de la Iglesia, y se transmitió a la cultura europea (y sus colonias posteriormente) secular y a la religiosa, como una tradición heredada por las mujeres instaurando aún más la cultura patriarcal.

Según las autoridades masculinas de la iglesia, el contenido propio de las mujeres cristianas era el mismo que había sido para los griegos, romanos, hebreos, celtas y germánicos: ser una esposa obediente y una madre prolífica. Las Constituciones atribuidas a los apóstoles, describían a la esposa ideal cristiana de modo similar que sus predecesoras de las culturas anteriores, debía ser: mansa, tranquila, agradable, sincera, libre de cólera, callada, etc., (Anderson y Zinsser, 1988, p. 106).

Además de la Biblia y aun cuando el presente trabajo se inscribe en Occidente, señalamos el Corán como libro sagrado del Islam que, al igual que la Biblia establece la subordinación de la mujer como eje principal y ambos han dado hasta ahora en el Siglo XXI el argumento principal insertado en la naturaleza del mantenimiento de relaciones desiguales de las mujeres y los

hombres, señalando la inferioridad de la mujer y estableciendo con ello un orden patriarcal poderosísimo en la historia del mundo.

Con la religión, las mujeres de todas partes del mundo han vivido en una cultura cuyos valores, leyes, imágenes e instituciones decretaban su inferioridad y reforzaban su sometimiento a los hombres. La subordinación femenina fue la tradición más poderosa y duradera heredada de los padres de la iglesia (Anderson y Zinsser, 1988).

En el debate actual religioso existen también grandes pugnas por la inclusión de mujeres en la iglesia de manera más activa y que puedan tener posiciones de toma de decisión. Ejemplo de esto lo tenemos en la Iglesia Anglicana que retomó el debate sobre la aceptación en el obispado de las mujeres, no así la Iglesia Católica que ha rehusado la aceptación de mujeres en sus posiciones de poder. También, hoy en día continúan grupos radicales islámicos que con base en elementos religiosos prohíben a las mujeres desde salir de sus casas sin estar cubiertas de la cara hasta asistir a las Universidades.

Medios de comunicación.

El siguiente agente socializador que coincide entre Giddens y Althusser son los medios de comunicación de masas, son sin duda, el principal agente hoy en día que tiene influencia en la sociedad para reforzar y perpetuar los estereotipos de género.

Según Giddens (2006) los diarios, periódicos y revistas florecieron en Occidente desde comienzos del siglo XIX, pero no fue sino hasta el siglo XX cuando éstos tomaron una fuerza desproporcionada. La generalización de estos medios de comunicación de masas vinculados al material impreso pronto vino acompañado por la comunicación electrónica (radio, televisión, discos y videos).

Al igual que los cuentos, el análisis de los programas de televisión destinado a los niños/as comparten las mismas conclusiones. Los estudios de acuerdo con Giddens de los dibujos animados más populares muestran que la mayor parte de las principales figuras son masculinas y

que son ellos los protagonistas de las aventuras al igual que en los anuncios publicitarios de las marcas.

Sumado a dichos estereotipos de los cuentos y la televisión se encuentra la utilización de la mujer como objeto sexual en los anuncios televisivos. Basta analizar una tarde cualquiera los anuncios publicitarios para darse cuenta de cómo se visibiliza a la mujer como objeto de deseo y objeto para otros. De igual manera, los anuncios de jabones y utensilios para el hogar en donde quien es responsable de usarlos es la mujer. Las imágenes de los roles tradicionales tanto de hombres como mujeres continúa vigente en los medios de comunicación de masas reproduciendo con esto los estereotipos, a través del orden simbólico e imaginario del que hablamos en un principio.

Lo que se representa en los medios de comunicación es una relación social y esa representación es producida por diversas estrategias discursivas, no solo desde los medios de comunicación de masas sino también desde prácticas de la vida cotidiana. Los medios de comunicación transmiten, crean y recrean modelos culturales que trascienden fronteras nacionales. La globalización que afecta a los estereotipos se aplica también a los estereotipos de género que permean en la sociedad mediante los mensajes construidos por la televisión, radio, cine, periódicos y otros medios.

Existen ejemplos actuales de cómo los medios mantienen ese orden simbólico de lo que “debe” o es lo ideal para las mujeres. En el año 2009, en Madrid, la Subdirectora de la Cátedra UNESCO en Comunicación de la Universidad de Málaga, España Elena Blanco Castilla señaló “Estamos viviendo una evolución, pero para atrás. Hace 10 años hubo un intento de que en la publicidad las y los niños compartieran los roles, sin diferenciación de género. Eso ha desaparecido totalmente. Cada vez están más definidos los roles sexistas”. Para Blanco, lo que se está produciendo es en parte derivado de la falta de sanción por parte de las administraciones públicas, porque a pesar de estar promoviendo numerosas acciones en pos de la igualdad, han descuidado la publicidad infantil. “Las y los niños están muchas horas delante de la televisión, e

imitan lo que ven. Se promueven modelos y se consolidan pautas estandarizadas de género” (Cimac, 2009).

Existen suficientes ejemplos de anuncios en diversos países que han sido sacados del aire por sus contenidos sexistas y, otros tantos, muchos más, que permanecen en los medios masivos de comunicación debido a que se encuentran insertos en la idea del feminismo de la diferencia. Lo grave es que, incluso la sociedad los toma como “simpáticos” y/o como “verdaderos”.

Tal es el caso en México de anuncios como los del *Palacio de Hierro*, *Progol*, *Snickers*, todos aquellos de *Ariel*, *Ace*, *Coca-Cola*, *Axe*, *Tecate* y productos de belleza. En específico, el anuncio de *Snickers* que salió al aire en el año 2011, desató quejas de los grupos feministas y de Instituciones como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), ya que se trataba de una campaña publicitaria de una marca de chocolates, en donde una mujer famosa con todas las características típicas del estereotipo femenino protagoniza una historia acerca de un chico al que comparan con una mujer cuando actúa de manera torpe por el hambre.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación argumentó que el anuncio es sexista, debido a que *“acentúa la equívoca y discriminatoria percepción de las niñas y mujeres que asumen como normal el dominio del sexo masculino sobre el propio”*. De igual manera, el Instituto Nacional de las Mujeres, coincidió con que el comercial promovía la misoginia y la desigualdad entre hombres y mujeres, al tacharlas de poco capaces y que son defectuosas en comparación del género masculino.

Los ejecutivos a cargo del comercial argumentaron que antes del lanzamiento del comercial se realizaron pruebas con diferentes tipos de público y que no habían recibido opiniones de que fuera publicidad sexista. Es más, recibieron comentarios positivos por su creatividad.

Otro ejemplo que podemos citar dentro de la categoría de medios de comunicación lo tenemos en la música. Una nota del diario digital *La Vanguardia.com* señala un alto grado de machismo y actitudes misóginas en el hip-hop o reggaeton. Advirtieron de los símbolos detrás de la canción a través de las frases y los videos en los que representa a la mujer únicamente como

objeto sexual. Señalaron ejemplos de algunas frases que se repiten una y otra vez en todas las emisoras de radio como²¹:

Tú eres la zorra más buenorra que hay en este lugar; han intentado domesticarte, pero eres un animal, está en tu naturaleza; te voy a dar algo lo suficientemente grande como para partírte el culo en dos; haz como si te doliese...". Se trata de la letra de Blurred lines, una de las canciones del verano, del artista estadounidense Robin Thicke. Su prosa quizás haya pasado desapercibida por estas latitudes al estar escrita en inglés, pero no así el videoclip del tema, en el que un Thicke trajeado se pasea junto a dos colegas entre chicas semidesnudas que sujetan corderitos, tocan el banjo, posan a cuatro patas o juegetean con una ristra de salchichas. En total, más de 15 millones de personas han visto el video en YouTube y otras 154 millones han visitado una versión algo más light de la cinta. El mensaje, al final, viene a ser el mismo.

La presencia del sexo en canciones y videoclips no es nada nuevo. El tema Erotica, que Madonna lanzó en 1992, marca uno de los hitos al respecto. Pero la cinta de Madonna presenta la imagen de una mujer consciente de su sexualidad y reivindica el amor lésbico. Erotica es provocación más denuncia social. Los videos que triunfan últimamente, en cambio, recurren a los mitos clásicos y a tópicos, indica Patricia Soley-Beltran, doctora en Sociología del Género y profesora en la UOC y la UPF. "Lo que irrita de Blurred lines es esa visión tan anticuada: la mujer como un animal que el hombre ha de domesticar, porque él sabe lo que ella necesita", resume. "Yo sé qué quieres, yo sé qué quieres... voy a coger a una niña buena", repite machaconamente Robin Thicke. "Sé que me deseas", dice el tema de Pitbull. "La manera en la que representan la sexualidad de la mujer no es madura; aparecen chicas mucho más jóvenes que el cantante en una actitud pasiva", continúa esta doctora. En este sentido, la tan discutida actuación de Miley Cyrus (la ex-Hanna Montana reconvertida en no se sabe qué) supone una vuelta de tuerca a esta situación. "Ella es la que toma la iniciativa, la que ataca, el problema es que no lo presenta de una forma creíble", considera esta investigadora.

La nota señala cómo la música y los videos influyen en los jóvenes respecto a los estereotipos de género reforzando así a través de símbolos inscritos en la música y en los videos (los cuales tienen gran influencia en los/las jóvenes) el papel de subordinación de la mujer y sobre

²¹ La Vanguardia.com

Provocación sexista en la música.

Lunes, 2 de septiembre 2013

<http://www.lavanguardia.com/musica/20130831/54379897905/provocacion-sexistamusica.html#.Ui1JfRQCMpk>.

twitter.

Fecha de acceso: 3 de septiembre de 2013.

todo connotaciones sexuales que no únicamente se quedan en lo abstracto sino que generan (aunque no es causal) consecuencias más graves como acoso y abuso sexual, violaciones y trata de mujeres en todo el mundo.

Una estadística fundamental para nuestra investigación y, la relación con los medios de comunicación y las acciones afirmativas que implementa el gobierno fue que, de acuerdo con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en México, el 75% de las campañas publicitarias financiadas por el gobierno federal en 2010 incluye contenidos sexistas que “invisibilizan” a las mujeres o se les asignan estereotipos así como a los hombres (Cimac, 2011).

En el documento *Publicidad con equidad. Manual de sensibilización para incorporar la perspectiva de género en las campañas del gobierno federal*, el organismo de Naciones Unidas, PNUD, señala que:

Los mensajes gubernamentales tienen una amplia difusión y penetración, por lo que deben comunicarse en un marco de respeto irrestricto hacia los derechos humanos de todas las personas y, desde luego, estar apegados a la normatividad vigente que señala la obligatoriedad de evitar tanto los estereotipos sexistas como la violencia de género y la discriminación en cualquiera de sus tipos y modalidades”, indica el texto. “Erradicar la dominación, la desigualdad, la invisibilización y las agresiones contra las mujeres constituye uno de los mayores desafíos para la sociedad mexicana de nuestro tiempo.”²²

Debido a la problemática de la publicidad sexista, en abril del año 2012, las Comisiones Unidas de Radio, Televisión y Cinematografía, de Equidad y Género, y de Estudios Legislativos del Senado se plantearon el análisis de una iniciativa para prohibir la transmisión de publicidad dañina hacia las mujeres.

En un comunicado, el Senado detalló que con la reforma, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) podrá solicitar a la Secretaría de Gobernación el cese de este tipo de

²² <http://www.undp.org.mx/IMG/pdf/SENSIBILIZACION.pdf>

publicidad. Explicó también que, la iniciativa pretende modificar la Ley Federal de Radio y Televisión, para que la propaganda comercial respete el derecho de la mujer a no ser estereotipada negativamente, ni discriminada (Notimex, 2012).

Un ejemplo más, fue la declaración de la directora general de medios impresos de la Secretaría de Gobernación (Segob), quien señaló que de acuerdo con un monitoreo de imágenes y mensajes en medios de comunicación, el 73% son anuncios con una marcada distinción de género.

En una reunión con integrantes de la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados, publicó la agencia de noticias Notimex, la funcionaria federal indicó que de 682 versiones analizadas, los anuncios sexistas en imagen fueron 90, en texto 130, en imagen con texto 102, audio 130 e imagen y audio 43. En tanto que 187 anuncios, es decir 27 por ciento del total monitoreado, no tuvieron alguna carga sexista. Agregó que 15 por ciento de los anuncios de este tipo se identificaron en 86 campañas transmitidas en televisión, 32 por ciento en la radio y 53 por ciento en medios impresos (Notimex, 2010).

Los medios de comunicación juegan un papel fundamental en nuestra investigación sobre todo en la forma en que los “*policy makers*” los utilizan para transmitir las acciones afirmativas para el adelanto de las mujeres, pues en la manera en que transmiten a través de imágenes y símbolos a la población es que ésta lo recibe y lo interioriza como algo cierto, al igual que los anuncios publicitarios de ciertas marcas. Como señala el informe de PNUD, las acciones de gobierno también son publicitadas y también ejercen una influencia en los receptores, en este caso influencia de igual manera, asociada a estereotipos de género y roles tradicionales.

Hasta aquí, hemos señalado los agentes socializadores que nombran en común Giddens y Althusser con el objetivo de mostrar cómo en cada uno de ellos intervienen los símbolos que nos van construyendo como mujeres y hombres. Desde la familia hasta los medios de comunicación en masas juegan un papel fundamental en la construcción de las identidades de género.

Aunado a los factores de socialización y a los AIE es importante nombrar que también existen otros elementos denominados dispositivos de género, los cuales han contribuido a la persistencia de las identidades y roles sexuales establecidos. Estos dispositivos los podemos encontrar en la ciencia, los discursos, los distintos saberes que en determinados contextos y momentos históricos se han tomado como únicos y verdaderos. Son mecanismos mucho más finos también insertados en los factores de socialización y/o AIE. Ejemplo de ellos son aquellos estudios que acentúan la diferencia de cerebros entre mujeres y hombres, la literatura que a lo largo de los siglos ha reflejado los momentos históricos determinados y que, en su mayoría han situado a la mujer en una posición de inferioridad o bien la mínima aparición de las mujeres en la historia universal o de México.

Los factores de socialización y los AIE han estado y continúan repletos de dispositivos de género, por supuesto que han ido transformándose pero al analizar estos elementos desde el género simbólico y el género imaginario y desmenuzando cómo es que el mundo se continúa formando y estudiando si existe una división entre los elementos masculinos y femeninos que dan pauta la división ya más concreta entre mujeres y hombres. Es decir, todo lo que forma el mundo, como lo concebimos está en un primer lugar determinado por si es masculino o femenino, por lo bueno y lo malo, lo negro y lo blanco, el sol y la luna, es decir, por una serie de parejas simbólicas que solo existen y se explican en relación a la otra. A partir de esa idea es que se van formando la relaciones sociales, los símbolos y significados que dan vida a todos los ejemplos que establecimos en los factores de socialización y en los AIE.

Es por eso que es tan complicado el cambio de códigos y de símbolos en las culturas, porque estamos ante siglos de construcción de ideas consideraras verdaderas y únicas que hay de deconstruir y deshacer desde sus raíces para construir y reaprender de nuevo.

El objetivo de entender cómo nos vamos construyendo en mujeres y hombres y los elementos que intervienen de forma casi invisible es lograr introducir mecanismos y herramientas para transitar a una sociedad dónde tenga el mismo peso y significado estar ante seres humanos sin importar si son hombres o mujeres.

¿Cuál es la relación de lo anterior con las acciones afirmativas desde nuestro análisis? Quienes diseñan las políticas públicas para la igualdad de género no están fuera de todo lo anterior, es decir, son seres humanos que han atravesado un proceso de socialización al igual que todos, con los estereotipos, con los símbolos y significados dominantes y, es por eso que al momento de diseñar política pública para generar igualdad de género la diseñan desde sus propias lógicas, desde lo que desde pequeños/as en sus familias, en sus escuelas, en sus creencias religiosas y en los medios de comunicación les han inyectado respecto a las identidades genéricas. Si estos *policy-makers* han atravesado como todo ser humano estos procesos desde una cultura patriarcal ¿Cómo esperar que no reproduzcan de manera inconsciente – o consciente- los mecanismos y normas de las identidades de género?

Capítulo II

Acciones Afirmativas

Las desigualdades innecesarias requieren una compensación; y dado que las desigualdades de nacimiento y de dotes naturales son innecesarias, habrán de ser compensadas de algún modo.

John Rawls, Teoría de la Justicia.

El capítulo anterior brinda las bases teóricas para entender el significado de la perspectiva de género y cómo los distintos agentes socializadores inciden en la sociedad y en los seres humanos determinando su género a través de los símbolos de cada cultura. La importancia del capítulo anterior, del cómo aprendemos a ser mujeres y hombres, radica para nuestro objetivo en que las políticas públicas con perspectiva de género, las acciones afirmativas para la igualdad están diseñadas a partir de esas construcciones sociales. Por lo tanto, quienes diseñan, implementan y (en poca medida) evalúan dichas acciones afirmativas, los “policy makers” están inmersos en una cultura que refuerza los estereotipos de género. En México, aquellas acciones afirmativas diseñadas no conllevan a un cambio real sino que perpetúan y mantienen los estereotipos sexistas a través del discurso, imágenes, objetivos y contexto en el que se aplican.

Para poder establecer una justificación del uso de las acciones afirmativas además de aquello establecido en los distintos tratados y mecanismos internacionales en materia de Igualdad de Género, es necesario además, abordar algunas consideraciones respecto a la justicia e igualdad. Cuando leemos a aquellos autores que tratan el tema específico de acciones positivas automáticamente salen debates y posiciones sobre lo que es o no justo y lo que es igual o no igual a quien. El objetivo de este capítulo es establecer una definición sobre el significado de las acciones afirmativas y su alcance, además de brindar un marco general sobre las mismas y, retomar los posicionamientos sobre los conceptos de justicia e igualdad, la constitucionalidad o no de las acciones afirmativas, los argumentos legales, argumentos inconstitucionales, opiniones de diversas cortes de justicia del mundo así como un marco de las mismas en México.

En primer lugar, expondremos algunas definiciones sobre el concepto de acciones afirmativas, positivas y políticas de discriminación inversa. Posteriormente abordaremos las reflexiones sobre justicia e igualdad en el contexto de las acciones afirmativas y analizaremos el marco legal y la justificación de dichas acciones en México y ejemplos de algunas partes del mundo respecto a la legislación o no de estas acciones.

Breve Historia de las Acciones Afirmativas

Antes de abordar cualquier reflexión o conceptualización sobre el tema, puntualizamos que la implementación de estas acciones surgen en países en los cuales la ley protege las diferencias y las discriminaciones en sus máximos ordenamientos. Es decir, se consagra un derecho a Igualdad en la ley que para darse, es preciso buscar la igualdad de oportunidades en los puntos de partida de los seres humanos y, por lo tanto, la prohibición de discriminaciones directas o indirectas.

Los dos principios básicos de que parten las acciones afirmativas son el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminar, ambos consagrados en nuestra Carta Magna.

La acción afirmativa (*affirmative action*) tiene sus antecedentes en Estados Unidos y fueron medidas que se idearon para la situaciones de discriminación y desigualdad en cuanto a la raza, en especial afrodescendientes. En Europa el término *positive action* fue utilizado en mayor medida para la protección de los derechos de las mujeres y grupos minoritarios.

Los orígenes de la expresión *affirmative actions* aún cuando se suele considerar que fue en Estados Unidos, se ubica en la India en donde se llamaron medidas de discriminación compensatoria (*compensatory discrimination*) y se establecieron como respuesta a la discriminación tan fuerte que existía debido a las diferencias entre clases sociales. El sistema beneficiaba a las clases *atrasadas* o *backward classes* y consistía en medidas de reserva de plazas en el gobierno central a los sectores atrasados estableciendo un porcentaje de cuotas. En la India estas medidas no fueron enfocadas para la igualdad de género, pero fueron el primer antecedente que se tiene registrado para intentar compensar de alguna manera a los grupos de clases sociales

más atrasadas y en desventaja, sobre todo en un sistema como la India, en el cual dependiendo en la clase que nacieras se asignaban las oportunidades (Juárez, 2007).

El siguiente antecedente lo tenemos en Estados Unidos con el decreto no. 8802 con fecha 25 de junio de 1941. El Presidente Franklin D. Roosevelt prohíbe por primera vez la discriminación en la industria militar. Derivado de este decreto se instituyó la Comisión de Prácticas Equitativas de Empleo enfocándose a la prohibición de discriminación por motivos de raza, color, credo u origen nacional dando con esto más importancia al tema racial que el de género. En general, Estados Unidos ha sido un país que se ha preocupado más por la libertad que por la igualdad dejando durante mucho tiempo la igualdad de género fuera de sus legislaciones y decretos. Posterior al decreto anterior hubo una serie de disposiciones dirigidas al empleo y en específico al tema racial, creando diversas comisiones que daban seguimiento a fortalecer las cláusulas antidiscriminatorias en los contratos de gobierno y proporcionaban procedimientos de queja. Sin embargo, no se había utilizado tal cual el término *affirmative actions*, fue hasta el año 1961 en el Decreto Presidencial no. 10925 por John F. Kennedy, el cual se refería a favorecer a las minorías raciales durante su administración, pero, de nuevo se dejó a un lado el término género y se enfocó a raza, credo, color u origen nacional (Juárez, 2007).

En el año 1965, encontramos en la Orden Ejecutiva 11246 con el Presidente Lyndon Johnson que al igual que la anterior marcaron la evolución del uso de las acciones afirmativas:

...Such affirmative action as may be appropriate to end discrimination and to establish restitution in cases where de jure or de facto discrimination had been found (Crosby, 2011, pp. 12).

No fue sino hasta el año 1967 cuando en el Decreto Presidencial no. 11347 se incluyó la discriminación sexual y fue hasta este año que el uso de las acciones afirmativas cobra mayor impulso y se utilizaron en las universidades públicas. También, en el año 1964 la Ley de los Derechos Civiles fue promovida y entró en vigor en el año 1965 estableciendo como eje fundamental la prohibición de discriminación en diversos ámbitos considerando la discriminación como una violación de los derechos humanos (Juárez, 2007).

La Comisión Norteamericana de Derechos Civiles definió la *affirmative action* como *cualquier medida, más allá de la simple terminación de una práctica discriminatoria, adoptada para corregir o compensar discriminaciones presentes o pasadas o para impedir que la discriminación se reproduzca en el futuro*²³ (Juárez, 2007).

Otro ordenamiento fundamental para justificar el uso de las acciones afirmativas en Estados Unidos es la *Equal Protection Cause* (Cláusula de Igual Protección) contenida en la XIV Enmienda. Con fundamento en ésta última se hicieron diversas interpretaciones y resoluciones en distintas sentencias que aún cuando no son el objeto de análisis de la tesis, sí las señalaremos para dar cuenta de cómo las acciones afirmativas fueron usadas a través del tiempo.

Respecto de Europa, se usó más el término acción positiva, se partía no del principio de justicia retributiva sino de justicia social. También las acciones positivas en el Derecho Europeo se encuentran inscritas en el Derecho Comunitario. El uso de las acciones positivas está en primer lugar, reconocido en el Tratado de Ámsterdam, en el artículo 3º de la directiva 54/2006/CE del Parlamento y del Consejo del 5 de julio de 2006, sobre el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres en asuntos de empleo y ocupación (Sierra,2011). En el Tratado señalado, el artículo 141.4 establece:

Con objeto de garantizar en la práctica plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de las actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

A su vez, en el Derecho Europeo, existe la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, la cual ha sido el principal argumento jurídico para los casos del Tribunal respecto al empleo.

²³ La definición es citada por Mario Santiago Juárez p. 197. El documento de la Comisión de 1977 se puede encontrar en <http://usccr.gov/aaaction/aamain.htm>. Acceso 23 septiembre de 2012.

A diferencia del enfoque norteamericano, en el Derecho Comunitario las acciones positivas están encaminadas a lograr un trato en la igualdad de oportunidades, definiéndose bajo este contexto de acuerdo con Sierra (2011) *como aquellas medidas que tienen por objeto ofrecer ventajas concretas al sexo menos representado para facilitar el ejercicio de actividades profesionales o evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales*. Un elemento importante es que se plantea la finalidad de estas acciones que son garantizar la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando los obstáculos que en la práctica impiden la consecución de la igualdad real y efectivo entre los sexos.

Debate sobre el concepto.

El término acción afirmativa, aún cuando está definido en ciertos ordenamientos legales, ha tenido una discusión teórica compleja. Al investigar sobre los conceptos de acciones afirmativas nos encontramos con una falta de consenso y de conceptos claros sobre las diferencias entre *acciones positivas*, *acciones afirmativas* y *políticas de discriminación inversa*. Algunos/as autores lo señalan como sinónimos (acciones positivas y afirmativas), otros, mencionan que únicamente hay una diferencia en la gramática derivada de los países donde tomó fuerza; otros señalan las políticas de discriminación inversa como un tipo de acciones afirmativas y una última posición señala que las acciones afirmativas son medidas “duras” (*hard measure*) y las positivas “medidas suaves” (*soft measures*).

En Reino Unido, el *Equality Act 2010*²⁴ así como un documento de interpretación del mismo de la Cámara de los Comunes²⁵ señala como sinónimo a la acción afirmativa y a la acción positiva. *Equality Act 2010* sustituye en el Reino Unido previas legislaciones anti – discriminatorias y tiene como objetivo simplificar las leyes al respecto y remover inconsistencias. Esto, como el mismo documento lo señala, facilita el entendimiento general y fortalece la protección en ciertas situaciones de desigualdad y discriminación. Esta disposición británica bastante avanzada en su tipo, cubre nueve características a proteger: edad; discapacidad; re-

²⁴ Equality Act 2010. Se puede consultar en http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/pdfs/ukpga_20100015_en.pdf.
Fecha de acceso: 2 de octubre de 2012.

²⁵ Jarrett Tim (2011). *The Equality Act 2010 and positive action*. SN/BT/6093. Library House of Commons.

asignación de sexo (cambio de sexo); matrimonio y unión civil; embarazo y maternidad; raza; religión o creencia y sexo, además que prohíbe expresamente el uso de las acciones de discriminación positiva (o discriminación inversa). De acuerdo con el texto, la definición de acción positiva y afirmativa es la siguiente, usando ambas como sinónimos.

*Positive action (or affirmative action) is laws and policies that attempt to promote equal opportunity by taking into account gender, race, disability or other equality strands in order to positively improve outcomes for these groups. The focus of positive action might be to redress systemic, historical or institutional discrimination or to promote diversity in business and public sector organizations.*²⁶

En cuanto a la definición de las políticas de discriminación positiva (políticas de discriminación inversa):

*Positive discrimination is recruiting or promoting a person solely because they have a relevant protected characteristic. Setting quotas to recruit or promote a particular number or proportion of people with protected characteristics is also positive discrimination. Positive discrimination is unlawful in Great Britain. However, it is important to note that it is not unlawful for an employer to treat a disabled person more favourably in comparison to a non-disabled person. Positive action and positive discrimination, although they are often confused or used synonymously, do not mean the same thing. "Positive discrimination" in employment normally indicates actions that seek to redress historical inequalities through a reverse principle of discrimination in favour of a disadvantaged group.*²⁷

El texto establece claramente una diferenciación entre las acciones afirmativas (o positivas) y las políticas de discriminación directa (inversa), señalando que no será ilegal utilizar un trato desigual para una persona desigual, mientras prohíbe el uso de las acciones de discriminación directa en cualquier caso. Lo anterior coincide con la definición y diferencia que hace Rey (2011,

²⁶ Equality Act 2010. Se puede consultar en http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/pdfs/ukpga_20100015_en.pdf.
Fecha de Acceso : 2 de octubre de 2012.

²⁷ Equality Act, 2010.

p.82) sobre la acción positiva y la discriminación positiva: *la discriminación positiva adopta la forma de cuota o de regla de preferencia. A través de las discriminaciones positivas se establece una preferencia o una reserva rígida de un mínimo garantizado de plazas, particularmente escasas y disputadas, de trabajo, de puestos electorales, de acceso a la función pública o a la universidad, entre otras.*

González (2006) establece como sinónimos a la acción afirmativa y la positiva, únicamente señala que hay una diferencia lingüística sobre el uso europeo (Reino Unido) y estadounidense pero los sitúa como sinónimos. González (2006) define a las acciones positivas como un *conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas específicamente a remediar la situación de los miembros del grupo a que están destinadas en un aspecto o varios aspectos de su vida social para alcanzar la igualdad efectiva.*

Sin embargo, González sitúa a las políticas de discriminación inversa como un tipo de acciones positivas que tiene dos elementos particulares: primero, que la acción correctora no es sólo desigual sino también discriminatoria, ya que se refiere a un tipo especial de desigualdad y, segundo, que la discriminación inversa se produce respecto de bienes escasos (falta de puestos de trabajo, vivienda o cupos universitarios) lo que produce que el beneficio para unas personas sobre estos bienes tiene necesariamente un perjuicio para otras.

De acuerdo con la autora anterior, los elementos principales de las acciones positivas son:

- Elemento de temporalidad: dato fundamental que determina que pasado un lapso, no se invierta la discriminación en la persona de aquel grupo no vulnerable en principio, se necesita establecer un sistema de control estadístico que especifique en qué momento obtenemos esos niveles de igualdad, esas cuotas, la representación necesaria del grupo vulnerable. Esto mediante los sistemas *Applicant Flow* y *Applicant Pool*.
 - *Applicant Flow*: demuestra que en el impacto de un mecanismo existe una significativa diferencia en las tasas de selección entre los miembros de una clase y los miembros de otra. La Comisión de Oportunidades de Igualdad en el Empleo norteamericana, establece

que se produce impacto adverso, discriminación indirecta, con una tasa menor de 4/5. Por porcentajes, exámenes médicos, desigualdad en pagos, afirmaciones del empleador racistas o sexistas. El demandante siempre debe probar la discriminación.

- *Applicant Pool: prueba mediante un análisis si las personas de diferentes clases, poseen beneficios que difieren de otras clases. Se requiere identificar el área geográfica donde el empleador busca trabajadores.*

- Establecimiento de igualdad de oportunidades en la práctica.
- Elemento de educación, de concientización hacia políticas de igualdad, donde la diferenciación debe ser precisamente para atacar la desigualdad, la discriminación.
- Corrección de fenómenos discriminatorios: La acción positiva será legitimada si ésta tiene como remedio cambiar situaciones de discriminación arraigada en las estructuras sociales y debe de tener un equilibrio claro de reequilibrio y redistribución de las oportunidades entre los géneros, razas, etc., a través de un trato preferencial.

Entonces, González (2006) establece tres modalidades de las acciones positivas:

1. *Medidas dirigidas a eliminar las causas subyacentes de las menores posibilidades de empleo o de carrera de cualquiera de los sexos, de las razas, etcétera.*
2. *Medidas que favorezcan un cierto equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales, así como un reparto más equilibrado de estas responsabilidades entre los dos sexos, cuando hablamos, en específico, de la discriminación por género.*
3. *Medidas basadas en la idea de que la acción positiva debería procurar compensar las desventajas del pasado.*

La primera se refiere a aquellas medidas que intervienen en el sector de la formación profesional y orientación, por ejemplo aquellas capacitaciones a las mujeres para que puedan competir a la par de los hombres más preparados por ascensos o vacantes, lo que es denominado *movilización positiva* y tienen el objetivo de superar los problemas sociales de un determinado grupo que en nuestro caso serían las mujeres, en este caso coincide la primera con Naciones Unidas.

La segunda modalidad de medida es lo que ahora se conoce como las medidas de conciliación familiar y laboral. Este tipo de medidas surge sobre todo en el contexto europeo y en específico de las diversas Directivas del Consejo Europeo respecto la protección de las mujeres embarazadas y en lactancia, permisos parentales, protección a las trabajadoras, y leyes como la española para la conciliación de la vida laboral y familiar. Respecto a la tercera modalidad, consisten en un trato preferencial a favor de determinados grupos que bien pueden plasmarse en objetivos cuantificados para por ejemplo, el empleo de mujeres, grupos étnicos, etc., en sectores de actividad y profesiones donde están infrarrepresentados, especialmente en puestos de responsabilidad. Un ejemplo son los planes de igualdad en las empresas y en instituciones de gobierno en los cuales se incentiva a quienes incorporen medidas innovadoras para hacer real la igualdad en su organización. Este tipo de modalidad es la que más controversia genera y la que siempre se suele proyectar como modelo primigenio, ya que puede inducir a aplicar una preferencia hacia miembros de grupos donde se debe tener cuidado y no incidir en una discriminación hacia aquellos que no son vulnerables, como lo revisaremos en las sentencias del Tribunal Europeo. En este caso, podríamos decir que esta modalidad está inserta en las políticas de equidad afirmativa establecida por Naciones Unidas, pues las políticas de conciliación de vida laboral y familiar pretenden revertir una situación de discriminación no intencionada sino derivada de prácticas sociales y, se implementan procedimientos, planes y reglamentos para poder lograrlo.

Respecto la tercera modalidad, la podemos, al igual que la segunda, clasificar en las medidas de preferencia afirmativa como un medio de compensar las desventajas del pasado brindando ciertas preferencias a un determinado grupo. En resumen, la autora establece tres modalidades de la acción afirmativa y además sitúa a las políticas de discriminación inversa como un tipo de acción afirmativa.

Otra definición la establece Rey (1995): *el conjunto de actuaciones o productos primarios de una política pública de promoción de la igualdad sustancial* y señala que las acciones afirmativas y la igualdad de oportunidades no son una excepción de la igualdad de trato, sino su necesario complemento. Al igual que González y que el *Equality Act* señala una diferenciación

entre las acciones positivas y las políticas de discriminación inversa, por lo tanto:

La diferencia básica entre acciones positivas y la discriminación inversa es que la segunda siempre implicará un trato jurídico distinto y mejor para una persona o grupo y de modo simétrico un trato jurídico diferente y peor a otra persona o grupo. La acción afirmativa únicamente implica un trato jurídico distinto y mejor a otra persona o grupo pero no genera un trato peor a otra persona o grupo, las ventajas para unos no le corresponden simétricos perjuicios para otros similarmente situados y tampoco constituyen una excepción de la igualdad, sino, una manifestación cualificada de la misma (Rey, 2011, p. 85).

Rey (2011) establece ciertos casos en los que se podrá hacer uso de las políticas de discriminación positiva que son:

- Estar ante supuestos muy concretos de discriminación (racial, sexual, discapacidades físicas o psíquicas) es decir, discriminaciones que sean transparentes e inmodificables para quienes las sufren.
- Que se utilicen en contextos de “especial escasez” como puestos de trabajo, listas electorales etc., lo que determina que el beneficio de ciertas personas tenga como forzosa contrapartida un claro y simétrico perjuicio a otras. Esto no ocurre con las medidas de acción positiva.
- Solo utilizarlas cuando de no ser por este tipo de medidas fuera imposible lograr el mismo objetivo de equiparación en un sector social determinado y en un tiempo razonable.
- Cuando se acredite objetiva y fehacientemente a través de estadísticas comparativas, la desigualdad de hecho arraigada y profunda, esto es, la subrepresentación femenina en el ámbito de la realidad social que se trate.
- Debe de estar el carácter transitorio. Su establecimiento y duración deberá limitarse estrictamente al periodo necesario para lograr la igualación de las condiciones de vida en el sector social donde la minoría estuviera subrepresentada.

Las tres definiciones anteriores coinciden en el uso de los términos de acciones positivas y acciones afirmativas como sinónimos y además las tres establecen una diferencia entre las acciones positivas y las políticas de discriminación inversa aunque únicamente González las sitúa como un tipo de acciones afirmativas. Sin embargo, Juárez (2007) sí establece una diferencia entre las acciones positivas y las acciones afirmativas además del uso en diversos continentes.

Juárez (2007) retoma la definición de las acciones afirmativas de la Comisión Norteamericana de Derechos Civiles: *Cualquier medida, más allá de la simple terminación de una práctica discriminatoria, adoptada para corregir o compensar discriminaciones presentes o pasadas o para impedir que la discriminación se reproduzca en el futuro.* Pero, señala que aún cuando el término *affirmative actions* tuvo sus orígenes en Estados Unidos y el término *positive actions* en Reino Unido no se refieren a exactamente lo mismo. Las diferencias que él señala son:

- Las acciones positivas (*positive actions*) consisten en *soft measures* o medidas leves de intervención evitando cuotas explícitas y preservan criterios meritocráticos.
- En Europa surgen debido a las desigualdades de género mientras que en Estados Unidos son un conjunto de gran variedad de medidas y evolucionan debido a la discriminación de la raza negra para revertir las consecuencias de la segregación racial en el ámbito laboral sobre todo.

También señala una diferencia de las acciones afirmativas respecto las políticas de discriminación inversa las cuales define como: *Un instrumento que, con el objetivo de compensar establece ventajas a un grupo desfavorecido, discriminado o infrarrepresentado, provocando perjuicios directos a otros que no son miembros del grupo beneficiado* (Juárez, 2007, p.198).

De nuevo, establece que las políticas de discriminación inversa a diferencia de las acciones afirmativas (o positivas):

Provocan un daño directo en los miembros de grupos no beneficiarios, puesto que aquí ya no se trata de no obtener determinados beneficios reservados a los colectivos del plan, sino de perder bienes sociales escasos y codiciados, que les hubieran correspondido si no

hubieran tenido en cuenta favorablemente el rasgo, es decir, el sexo, raza o discapacidad de sus competidores en el proceso selectivo sobre el que se proyectan.

Como ya advertimos, no hay un consenso en la teoría sobre los términos y sus diferencias así como en su clasificación. Nos puede parecer discutible el que exista una diferenciación entre las acciones afirmativas (o positivas) y las políticas de discriminación inversa ya que, aún cuando no se establece una discriminación directa para alguien sí existe una preferencia y un trato desigual de una Ley o de algún programa o medida específica aunque justificado en razón a una discriminación histórica de cierto grupo determinado o bien justificado no por compensar el pasado sino por tener una sociedad más igualitaria y más justa, basada en la justicia social, conceptos que abordemos más adelante. Pero volviendo a las definiciones y con el objetivo de establecer una definición y clasificación para nuestra investigación tomamos una más que retoma de algún modo todas las definiciones y clasificaciones anteriores y que, usaremos para efectos prácticos y metodológicos para nuestro análisis de las tres acciones afirmativas. Ésta es aquella aceptada y determinada por Naciones Unidas, ya que, además de incorporar de algún modo todas las definiciones anteriores establece una clasificación basada en las prácticas de los diversos países respecto a la acción afirmativa.

Naciones Unidas²⁸ señala que el término acción positiva y acción afirmativa son sinónimos y marca también como la única diferencia el origen que el primero fue usado en Reino Unido y otros países europeos en donde se suele usar como sinónimos también *políticas de preferencia, reservaciones, justicia compensatoria o distributiva y tratamiento preferencial* y el segundo en Estados Unidos. También establece que no hay un concepto universal y, basándose en la práctica el término es: *Affirmative action is a coherent packet of measures, of a temporary character, aimed specifically at correcting the position of members of a target group in one or more aspects of their social life, in order to obtain effective equality.*

Los elementos que coinciden con los autores anteriores son el carácter temporal y que son medidas implementadas para la obtención de una igualdad efectiva en los diversos ámbitos sociales

²⁸ *The concept and practice of affirmative action*

Final report submitted by Mr. Marc Bossuyt, Special Rapporteur, in accordance with Sub-Commission resolution 1998/5

de la vida. Además, establece ciertas características de las acciones afirmativas que nos parece importante plantear, éstas son:

- Las acciones afirmativas pueden ser implementadas tanto por el sector público, es decir el Gobierno, como por el sector privado y por las instituciones de educación.
- Son siempre direccionadas para ciertos grupos de individuos que tienen características en común y que han tenido una posición de desventaja social, no importando que la discriminación o posición de desventaja sea del pasado o presente.

La clasificación que establece y la cual tomaremos para nuestro trabajo está basada en un análisis en los métodos los cuales se operacionalizan los objetivos de la acción afirmativa en sus diversos usos, ya que algunas formas de acción afirmativa son más efectivas o apropiadas para promover igualdad que otras, dependiendo del contexto particular y de la elección política desde la que se esta realizando. Esta clasificación es la siguiente:

- *Movilización afirmativa (affirmative mobilization): Se refieren a todas las medidas de difusión, promoción y apoyo tendientes a favorecer el cumplimiento de los derechos civiles y sociales, de los cuales cada integrante de una misma sociedad es formalmente titular, pero cuyo ejercicio efectivo excluye a ciertos grupos por la desinformación, el desconocimiento o la falta de recursos para hacerlos valer (Claro y Soeane, 2005:26).*
- *Equidad afirmativa (affirmative fairness): Medidas dirigidas a formalizar mayores garantías en la distribución de los bienes sociales, para asegurar que los miembros de un determinado grupo sean tratados en forma "equitativa". Una parte de estas medidas se relaciona con el establecimiento de procedimientos formales para encausar los alegatos de discriminación; procedimientos de revisión para supervisar el cumplimiento de criterios no discriminatorias y otras medidas para prevenir y eliminar prácticas discriminatorios no intencionadas (Claro y Soeane, 2005:26).*

- **Preferencia afirmativa (affirmative preference):** *Medidas que implican que la mera adscripción a un cierto grupo determina la concesión o retirada de ciertos bienes sociales y, normalmente existen de dos tipos (i) entre dos personas igualmente calificadas se asigna preferencia a una en exclusiva razón de su raza o sexo, y (ii) se establecen desincentivos o directamente la prohibición de que miembros de otros grupos soliciten determinados bienes, en este tipo están las famosas cuotas de género o cuotas en las universidades para personas de raza negra en Estados Unidos. (Claro y Seoane, 2005:26).*

Es importante señalar que también Bossuyt (2002) define en el reporte de Naciones Unidas una diferenciación entre acciones afirmativas (o positivas) de las políticas de discriminación inversa, incluso expresa que desafortunadamente estos dos conceptos (acciones afirmativas y discriminación inversa) suelen ser utilizados como sinónimo pero que esto es incorrecto pues las políticas de discriminación inversa son distintas argumentando las mismas diferencias que los autores citados.

Para tener más clara la diferencia entre políticas de discriminación inversa y las acciones afirmativas podemos señalar las cuotas de género en México, que se refieren a una acción afirmativa (de tipo preferencia afirmativa) no a una discriminación inversa de acuerdo a los razonamientos de todos los autores anteriores, aunque, como señalamos es debatible esta clasificación, pues sea de un sexo u otro, hay una medida que favorece la inclusión de uno u otro. El Código Electoral no señala una cuota específica para hombres y/o mujeres, sino se dirige indistintamente a cualquier género siempre y cuando no rebase el 60%. Esa medida al no establecer un porcentaje específico para un grupo determinado, la podemos inscribir en una acción afirmativa y no una de discriminación inversa. En cambio un ejemplo de medidas de discriminación inversa es reservar cierto número de plazas específicas para personas con discapacidad, mujeres, indígenas, adultos mayores, etc.

Ya con un marco conceptual de las acciones afirmativas, continuamos con el análisis de las sentencias que marcaron la evolución y tendencias en el mundo respecto a las acciones afirmativas por la Suprema Corte de Justicia de Estados Unidos y por el Tribunal de la Comunidad

Europea. Su importancia radica en que, debido a una falta de interpretaciones claras sobre el uso e implementación de las acciones afirmativas, es a través de estos casos que podemos ir estudiando la evolución de las opiniones de las Cortes y además sentar precedentes para otros casos así como obtener las características de las resoluciones y aplicarlas a los casos mexicanos respecto su validez o no así como los razonamientos que los jueces utilizan para dictar las sentencias.

Acciones afirmativas en el Derecho Norteamericano.

Las acciones afirmativas aún con su largo historial sobre todo en Estados Unidos y la Comunidad Europea no cuentan con una teoría específica respecto los elementos y condiciones que deben suponer para ser lo más *justas* posibles. Analizando la bibliografía existente, pudimos notar que los elementos para el diseño e implementación de las acciones positivas han tenido que ser interpretados y obtenidos de diversas resoluciones de las Cortes tanto del Tribunal Europeo como de Cortes estadounidenses. Existen resoluciones de ciertos casos que han sido clave para la justificación de dichas acciones y para establecer los requisitos que deben de cumplir para no caer en otra desigualdad y llegar a ser medidas *injustas*. Haremos un recorrido breve por las disposiciones legales de mayor trascendencia para obtener elementos clave de la implementación de las acciones afirmativas.

La jurisprudencia norteamericana ha tenido diversas tendencias, presentaremos las más significativas para la evolución de las acciones afirmativas, aunque éstas no se encuentran en el tema de igualdad de género sino en el tema de igualdad racial en el ámbito laboral y académico.

El caso *Oliver Brown et al. Vs Board of Education of Topeka, Kansas*, (1954) marcó el inicio del reconocimiento de los Derechos Civiles a las personas afrodescendientes ya que se declara inconstitucional la segregación racial de las escuelas, expresando que tenía un efecto perjudicial entre los niños de raza negra, produciéndoles un estigma de inferioridad psicológica. Este caso trascendió el ámbito escolar ya que empezaron a abrirse a todos los espacios públicos pues antes lo común era la separación de espacios y personas en personas de raza negra y de raza blanca, además que fue catalizador para dos leyes que por primera vez dieron acceso a la población afroamericana a restaurantes, hoteles y al ámbito laboral (González, 2006).

Ya en específico de acciones afirmativas, hay quince sentencias determinantes para el tema y que marcaron el desarrollo doctrinal y el uso de las mismas en Estados Unidos. Estas sentencias determinan la validez jurídica de planes que favorecen a minorías en determinadas situaciones de discriminación en el empleo y subrepresentación laboral, protección de propietarios de determinadas minorías y planes diseñados para favorecer el ingreso de minorías raciales a las universidades públicas. No pretendemos detallar las quince sentencias, además de no ser nuestro objeto de estudio, la mayoría de estas sentencias sobre todo en las dos últimas cuestiones (protección de propietarios de determinadas minorías y planes diseñados para favorecer el ingreso de minorías raciales a las universidades públicas) el tema de igualdad entre mujeres y hombres queda fuera. De modo enunciativo y por establecerlas como antecedente de las resoluciones de la Corte en materia de acciones afirmativas, señalamos las siguientes (Juárez, 2007)²⁹:

- Planes que favorecen a minorías en determinadas situaciones de discriminación en el empleo y subrepresentación laboral:
 - *Steelworkers of America vs. Weber, Firefighters vs. Scotts, Fire-fighters vs. Cleveland , Sheet Metal Workers vs. EEOC, Wyant vs. Jackson Board of Education, United States vs. Paradise, Conuntry Johnson vs. Transportation Agency, Santa Clara Country.*
- Protección de propietarios de empresas de determinadas minorías:
 - *Fullilove vs. Klutznick, Richmond vs. J.A. Croson Corporation, Metro Broadcasting Inc vs. FCC, y Adarand Constructors, Inc. Vs. Pena.*
- Planes diseñados para favorecer el ingreso de minorías raciales a las universidades públicas:
 - *De Funis vs. Odegaard, University of California vs. Bakke, Grutter vs. Bollinger y Gratz vs. Bollinger.*

²⁹ Para revisar cada una de las sentencias revisar bibliografía o bien en la página oficial de la Suprema Corte de Justicia de Estados Unidos: <http://www.supremecourt.gov/>

Respecto al tema específico de los derechos de las mujeres, el primer antecedente, lo tenemos muchos años después que las primeras sentencias referidas a la cuestión de raza hasta el año 1971, dos casos que marcaron la evolución de las interpretaciones jurídicas en materia de igualdad de género: *Reed vs. Reed*³⁰ y *Phillips vs. Martin Marietta*³¹. La primera, un caso sumamente importante ya que determina por primera vez en la historia de los Estados Unidos que cualquier ley que discrimine a la mujer en los estados es inconstitucional y va en contra de la Enmienda IX. El caso era sobre una pareja que necesitaba decidir quién de ellos sería el administrador de la herencia de su hijo muerto a lo que la corte local estableció que los hombres *deberían* tener derecho sobre las mujeres a lo que la Corte Suprema respondió con el argumento de la IX Enmienda y prohíbe cualquier ley que discrimine a las mujeres.

El segundo caso, *Phillips vs. Martin Marietta* trata sobre un tema laboral. La Corte estableció que aquellos empleadores que rechazaran contratar mujeres que tengan hijos/as en edad pre-escolar y que contraten a hombres en situaciones similares violarían el Título VII de la Ley de los Derechos Civiles de 1964³² y regresó el caso al la corte local. Este fue el primer caso de discriminación bajo el Título VII de la Ley de los Derechos Civiles que resolvió la Corte Suprema en Estados Unidos en el tema de igualdad de género.

En el año 1973 también hay dos sentencias representativas, la primera, *Frontiero vs. Richardson*³³ en la que una mujer, parte del servicio militar de EU, reclamó la incorporación de su esposo a ciertos beneficios que las esposas de los militares (hombres) tenían, como vivienda y servicios sociales. La Institución se lo negó justificando que tenía que demostrar que su esposo era

³⁰ 30 404 U.S 71(1971)

³¹ 400 U.S. 542 (1971)

³² Civil Rights Act of 1964: [... Title VII.- It shall be an unlawful employment practice for an employer to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin; or to limit, segregate, or classify his employees in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin....]

³³ 33 411 U.S. 677 (1973).

dependiente de ella en más de la mitad de su ingreso, situación que no cumplía y por lo que se le negaron los beneficios. Al llevar el caso a la Corte, ésta determinó que era inconstitucional la medida y que se tenía que brindar los beneficios por igual independientemente del género estableciendo:

[...

The sex characteristic frequently bears no relation to ability to perform or contribute to society. As a result, statutory distinctions between the sexes often have the effect of invidiously relegating the entire class of females to inferior legal status without regard to the actual capabilities of its individual members.

...]

La segunda sentencia, en el mismo año fue *Pittsburgh Press vs. Pittsburgh Commission on Human Relations*³⁴ y fue una decisión contra los anuncios de oportunidades de empleo de la empresa *Pittsburgh Press* que asignaban sexo a los mismos, diciendo que esto iba contra la Primera Enmienda ya que eran anuncios discriminatorios y se había demostrado que aquellos ofrecidos a las mujeres tenían salarios más bajos y eran menos lugares que los ofrecidos a los hombres.

Las cuatro sentencias anteriores si bien marcaron las resoluciones futuras en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no son sentencias que resuelvan sobre la validez o no o sobre ciertos elementos de las acciones afirmativas. Hicimos otra selección de aquellas sentencias que se enfocan en la resolución de casos de acciones afirmativas para la igualdad de los géneros o para el adelanto de las mujeres en distintos ámbitos. En la literatura revisada sobre las acciones afirmativas encontramos ejemplos de las resoluciones de la Corte respecto las acciones afirmativas en materia de discriminación racial o étnica, como las quince que ya señalamos en párrafos anteriores, sin embargo, en materia de igualdad de género, no se encontró un compendio de las sentencias referidas a las acciones afirmativas para la igualdad de los géneros.

³⁴ 413 U.S. 376 (1973).

Las siguientes sentencias las seleccionamos al ser referentes de las acciones afirmativas en materia de igualdad de género y de las cuales se obtienen algunas consideraciones para aplicarlas a las acciones afirmativas implementadas en México y que retomaremos en nuestras conclusiones.

La primera la tenemos en el año 1974, Kahn vs. Shevin³⁵. Esta sentencia determinó válida una reducción económica a un impuesto de la propiedad en caso de ser viudas. Un hombre viudo reclamó bajo la *Equal Protection Clause* que él también como viudo bajo el amparo de la cláusula tenía derecho al descuento en el impuesto. La Corte determinó que la Ley era válida -estamos ante una acción afirmativa- debido a que el objetivo de la medida era proporcionar ayuda a las mujeres afectadas por la muerte de su cónyuge debido a las dificultades financieras que enfrentan las mujeres mayores. También se argumentó que las mujeres se enfrentaban a un mercado de trabajo más difícil y discriminatorio y que para los hombres era mucho más fácil encontrar empleo después de la muerte de un cónyuge que para las mujeres.

La sentencia anterior es un claro ejemplo de cómo la Corte estableció la validez de una acción afirmativa a favor de las viudas y no lo consideró un rasgo discriminatorio debido a la situación de desventaja histórica que éstas han tenido. En nuestra opinión, este tipo de acciones afirmativas se enmarcan en el reforzamiento de estereotipos, debido a que se está asumiendo que los viudos por el hecho de ser hombres no necesitan ayuda del Estado y las mujeres por ser mujeres sí la necesitan. Sin embargo es importante apuntar que aún con la importancia que Estados Unidos estableció en cuanto a igualdad, el que la Corte justifique este tipo de *diferencias* en la Ley bajo un concepto implícito de justicia compensatoria es importante para la evolución de las acciones afirmativas de género en el mundo.

La siguiente sentencia Weinberger vs. Weisenfeld³⁶ se emitió en el año 1975. Esta sentencia falló a favor del hombre viudo que demandó bajo la *Equal Protection Clause* que él como hombre viudo debía de acceder a beneficios sociales especiales por ser viudo y tener un hijo

³⁵ 416 U.S. 351(1974).

³⁶ 420. U.S. 636 (1975).

menor a su cuidado. La Ley de Seguridad Social del año 1935 establecía ciertos beneficios especiales aquellas mujeres que fueran viudas y tuvieran un menor a su cuidado, pero no así a los hombres viudos. La Corte señaló la ley inconstitucional a favor del viudo argumentando la Cláusula de Debido Proceso de la Quinta Enmienda. Esta resolución es muy importante para nuestro trabajo debido a los razonamientos que la Corte señaló en este caso:

Se señaló en la argumentación del caso que la prestación de la seguridad social bajo estos esquemas era discriminatoria para los hombres que también son cuidadores de menores y para aquellas mujeres que trabajan y son proveedoras de sus hogares –con pareja o no-. Otro argumento fue que no se podía establecer una generalización tal del género femenino como cuidadoras y amas de casas y esta decisión estableció la importancia del cuidado de los menores por ambos progenitores y que también los hombres se pueden encontrar en las mismas situaciones y dificultades de crianza que las mujeres. El fallo del tribunal desafió el modelo de ama de casa y de los roles de género en cuanto a la asignación de beneficios otorgados por el gobierno.

Este caso es considerado uno de los más importantes en Estados Unidos para los grupos feministas y definitivamente fue uno de los casos que ha sido y seguirá siendo el antecedente principal para otras resoluciones de la Corte en casos similares. Paradójicamente, en México se están implementando políticas públicas y programas que van en sentido contrario a esta resolución tanto a nivel Federal, Estatal y Municipal.

La siguiente resolución *Taylor vs. Louisiana*³⁷ también establece ciertos argumentos contra medidas que parecen ser “igualitarias” pero que en el fondo sitúan a la mujer en una condición de inferioridad y conllevan símbolos que hacen ver a la mujer como “víctima” y poco capaz que necesita la protección del Estado. Esta resolución del año 1975 decide que las mujeres no podían ser excluidas de formar parte de los jurados en los juicios si ellas así se excusaban a diferencia de los hombres que no podían excusarse. La Corte señaló que las mujeres debían de ser parte de los jurados para dar cumplimiento a la garantía de la Sexta Enmienda respecto un juicio

³⁷ 419 U.S. 522 (1975).

con jurado imparcial en los procesos penales, en este caso se tomó como precedente otro caso que intentaba excluir de los jurados a personas afrodescendientes.

Otra de las sentencias que debate sobre la capacidad de las mujeres también se dio en el año 1975, *Stanton vs. Stanton*³⁸ la cual invalida una sentencia en el Estado de Utah. Un padre divorciado dejó de pagar la manutención de su hija cuando ella cumplió dieciocho años por lo que la madre fue a la corte local para pedir manutención hasta que ésta tuviera veintiún años al igual que el hermano. La corte de Utah falló en contra de la madre y sostuvo que existía una “base razonable” para esta diferencia, ya que la mujer se casó joven y madura antes, en cambio, los hombres tienen una mayor necesidad de educación. A este caso, la Suprema Corte de Estados Unidos echó para atrás la resolución de la corte local argumentando lo siguiente:

"A child, male or female, is still a child... No longer is the female destined solely for the home and the rearing of the family, and only the male for the marketplace and the world of ideas... If a specified age of minority is required for the boy in order to assure him parental support while he attains his education and training, so, too, is it for the girl."

El argumento anterior marca para nuestro trabajo un importante antecedente contra aquellas acciones afirmativas y políticas públicas basadas en estereotipos de género. La Corte basó su resolución en que era inconstitucional esta medidas ya que violaba, una vez más la *Equal Protection Clause*.

En el año 1976 tenemos una sentencia fundamental ya que establece la validez para las acciones afirmativas en la educación superior: *Regents of the University of California vs. Bakke*³⁹. Esta sentencia marcó un antecedente sumamente importante para el desarrollo en general de las acciones afirmativas no solo para la igualdad de género sino para cualquier otro rasgo, en específico la raza; en este caso, un hombre blanco que no fue aceptado en una universidad debido a argumentos de edad. Sin embargo la escuela reservaba 16 lugares de 100 para personas pertenecientes a grupos minoritarios y Bakke demandó su aceptación en la universidad. Hubo un

³⁸ 421 U.S.7 (1975).

³⁹ 429 U.S. 953 (1976).

gran debate y entre los nueve jueces se emitieron un total de seis dictámenes. El Juez Lewis Powell escribió la sentencia al que se le unieron otros cuatro jueces, el sentido de su resolución fue a favor de las acciones afirmativas en las universidades argumentando que la diversidad en el aula debe de ser un interés apremiante para el Estado de acuerdo con la Ley de los Derechos Civiles de 1964, sin embargo debido a la opinión de los otros jueces Bakke fue admitido pero las medidas de acción afirmativa en las universidades continuaron sin cambios. Esto es, aún cuando aceptaron al hombre en la universidad se creó un debate tan amplio, llamó tanto la atención debido a que dividió a la Corte que los casos posteriores no pudieron ser resueltos sin este antecedente.

En el año 1977 fue el caso *Califano vs. Goldfarb*⁴⁰. En esta sentencia la Corte Suprema invalida aquellas distinciones basadas en género respecto a los beneficios que un programa federal otorgaba a las mujeres con la muerte de sus esposos. Los hombres para poder acceder a los beneficios de este programa debían demostrar que contaban con el apoyo de sus esposas en vida. Un hombre cuestionó estos beneficios al Estado y la Corte Federal declaró inválida la norma, ya que eran distinciones basadas en ideas arcaicas de la dependencia de las mujeres.

En 1977 tenemos el caso *Dorhard vs. Rawlinson*⁴¹ en el que la Suprema Corte de Estados Unidos determinó por primera vez acerca de las cualificaciones personales para acceder a un empleo aunque con una división amplia de la Corte. En los años 70's hubo restricciones de altura y peso para poder ser considerado para ocupar un puesto de trabajo en la prisión de Alabama. Estos requisitos descartaron a *Dianne Rawlinson* (mujer) quien demandó contra esos requisitos tomando como base el título VII de la Ley de los Derechos Civiles de 1964, además en su argumento señaló que el Estado de Alabama contaba con una regulación que solicita que los guardias sean del mismo sexo que los/las internas y en ese año únicamente existía una prisión femenina y cuatro masculinas poniendo en una situación de desventaja a Dianne para poder obtener el empleo. El tribunal local dictaminó que efectivamente se trataban de barreras a la igualdad de oportunidades en el empleo, el Estado apeló a la Suprema Corte argumentando que el sexo, peso y altura eran requerimientos válidos de cualificaciones personales debido a la

⁴⁰ 430 U.S. 199 (1977).

⁴¹ 433 U.S. 321 (1977).

naturaleza del trabajo. Sin embargo la Suprema Corte señaló con una votación casi unánime que las restricciones al peso y a la altura efectivamente son discriminatorias y el empleador no podía probar que estas características fueran estándares necesarios para el correcto desempeño laboral en esos puestos. Por otro lado, de la restricción de que los guardias fueran del mismo sexo que los internos/as la Corte señaló que esta característica sí era considerada legítima bajo el razonamiento que las mujeres guardias en prisiones de hombres eran más vulnerables a un ataque sexual que los hombres guardias.

Otra sentencia que nos parece importante debido a que establece en sus razonamientos cuestiones referidas a los estereotipos de género fue en 1978, *Los Angeles Department of Water and Power vs. Manhart*⁴². Fue una demanda colectiva de mujeres trabajadoras del Departamento de Agua y Energía de Los Ángeles, dependencia que tenía una política la cual obligaba a las mujeres a aportar una mayor contribución a su fondo de pensiones que los hombres con base en las tablas de mortalidad, la cual demostraba que las mujeres tenían una mayor longevidad que los empleados varones. El tribunal dictaminó que efectivamente era una medida discriminatoria, pues no podía de ninguna manera establecer diferencias en las prestaciones sociales y aportaciones tomando como base las diferencias de género y las estadísticas poblacionales.

En *Orr vs. Orr*⁴³ del año 1979 se presenta una situación que hasta hace poco en México fue cambiada del Código Civil Federal. Esto fue, un caso donde el Estado de Alabama imponía la obligación de la pensión alimenticia únicamente a los hombres bajo el argumento que en un divorcio ellos sí podían valerse por sí mismos pero no las mujeres. Dos Jueces de la Suprema Corte hicieron la revisión de este ordenamiento y lo declararon inconstitucional y sexista y que causaría un efecto negativo respecto a aquellas mujeres que sí tienen la posibilidad de ser independientes económicamente y valerse por sí mismas y podrían solo no hacerlo para recibir pensión, además se argumentó que sí hay hombres que pueden ser dependientes y necesitar de apoyo de sus esposas, por lo que la Ley no puede determinar en base al sexo una diferencia de este tipo. Aún hoy en México se observa una gran cantidad de casos en los cuales mujeres que sí tienen

⁴² 435 U.S. 702 (1978).

⁴³ 440 U.S. 268 (1979).

posibilidad de ser independientes económicamente, no lo hacen con el argumento de “ser mujeres” y debido a una protección de la ley.

*Wengler vs. Druggists Mutal Insurance Co.*⁴⁴ fue un caso en el año 1980 también de beneficios que se daban a viudas y no a viudos. Una Ley de Missouri negaba beneficios económicos a los viudos de muerte relacionada con el trabajo de su mujer, a no ser que éste estuviera mental o físicamente incapacitado o que demostrara la dependencia económica que tenía de su esposa, en cambio, si una mujer quedaba viuda en las mismas condiciones no tenía que demostrar nada más que el matrimonio. La Corte determinó que esta normatividad violaba la *Cláusula de Igual Protección* de la Decimocuarta Enmienda, que el estatuto establecía mandatos discriminatorios por motivo de género argumentando que no todas las mujeres dependían de los esposos y tampoco no todos los hombres tenían el papel de proveedor, por lo que no se podía generalizar una situación así con base en los estereotipos de género.

*Mississippi University for Women vs. Hogan*⁴⁵ en el año 1982 sentó las bases para que las universidades no pudieran establecer condiciones de entrada con base en género para las distintas ocupaciones. La Corte en este caso declaró inconstitucional que una escuela de enfermería únicamente sea para mujeres ya que no había motivo alguno ni algún interés en que el Estado perpetuara la sobrerrepresentación de mujeres en el campo de la enfermería, además esto traía detrás una segregación ocupacional con base en el sexo.

Otro caso importante que debate sobre el uso de las acciones afirmativas y fue el primero que probó la legalidad de las acciones afirmativas es *Johnson vs. Transportation Agency, Santa Clara*⁴⁶. En el año 1987 la Agencia de Transporte del Condado de Santa Clara estableció una acción afirmativa para lograr una representación más equitativa de su fuerza de trabajo con mujeres, minorías raciales y personas con discapacidad. La medida dejaba un cierto número de puestos de trabajo para estos grupos al año. Cuando un hombre fue rechazado para un puesto, interpuso una demanda argumentando discriminación por sexo. La Corte ratificó el plan de acción

⁴⁴ 446 U.S. 142 (1980)

⁴⁵ 458 U.S. 718 (1982).

⁴⁶ 480 U.S. 616 (1987).

afirmativa en la agencia de transporte argumentando que este tipo de medidas son legales cuando su objetivo sea remediar los desequilibrios de las y los trabajadores además que el programa establecía metas no cuotas para la contratación del personal femenino y, en el plan se establecía el género como uno de varios factores de decisión sobre contratación y promoción, no como el único y, por último, este plan era temporal para superar la discriminación pasada contra las trabajadoras por motivo de su sexo. Por primera vez la Suprema Corte decidió que un plan de acción afirmativa basada en el sexo se podía utilizar para superar los efectos de prácticas de discriminación en el empleo por razón de género y esta decisión apoyó claramente la acción afirmativa en Estados Unidos pero con un elemento principal y señalado muy puntual por la corte: establecer su carácter temporal y metas.

Observamos en una línea del tiempo el tipo de sentencias con respecto a los derechos de las mujeres de la Suprema Corte de Justicia de Estados Unidos y, vemos que de la década de los 70's a los años 90's fueron sentencias que determinaban casos en empleo, servicios sociales, tutelas, leyes discriminatorias y acceso a universidades y sobre la validez o no de las acciones afirmativas para la igualdad de género. A partir del año 1992 (en el ámbito de la igualdad de género, ya que en el tema de discriminación racial tenemos antecedentes más antiguos) empiezan las resoluciones de la Corte sobre los casos de acoso y hostigamiento sexual, diversidad sexual, ciudadanía y violencia de género, no nos detendremos en estos casos ya que no son específicos de acciones afirmativas, sin embargo sí involucran una serie de acciones de preferencia, de desigualdad y discriminación que son importantes para el tema de los derechos de las mujeres y de cómo la Suprema Corte ha evolucionado en sus argumentos a favor de la igualdad de género y como va visibilizando el tema ya a un nivel Federal.

Acciones afirmativas en el Derecho Europeo

Al igual que en el Derecho Norteamericano, las características de cuándo es *justo* aplicar políticas de acción positiva y cuáles son los contextos válidos en los que se deben de implementar, las ha marcado las sentencias del Tribunal Europeo. Realizaremos un recorrido por las sentencias que han marcado las características de las acciones positivas del Tribunal de Justicia de la Unión

Europea para con esto, comparar dichos requisitos con las acciones afirmativas diseñadas e implementadas en nuestro país.

En primer lugar tenemos a la Sentencia *Kalanke*, de 17 de octubre de 1995⁴⁷. Esta sentencia es quizá la más significativa en el análisis de las acciones positivas en el Derecho Europeo, pues fue el primer caso de medida de acción positiva en el ordenamiento comunitario que examinó el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

El fallo del Tribunal causó mucho debate, pues fue en sentido contrario a su admisibilidad. Se analizó el artículo 4º de la Ley del Estado Alemán de Bremen respecto a la igualdad de trato entre sexos en la función pública. De acuerdo con Sierra (2011) en ella se establecía una preferencia en la contratación de mujeres, en cuanto a selección como en promoción de vacantes. Trataba que, a igualdad de méritos, las candidatas serían preferidas frente a los candidatos hombres en sectores en que las mujeres se encontrarán infrarrepresentadas. La ley entendía que esta situación se producía si las mujeres no cubrían al menos la mitad de los puestos en los distintos grados de salarios, retribuciones, prestaciones o funciones de las categorías del personal de determinado servicio en la administración. Otro requisito era que las mujeres beneficiadas por esta disposición tuvieran la misma capacitación que los candidatos masculinos, para lo cual solo se tendrían en cuenta las exigencias de la profesión, del puesto de trabajo que debía proveerse o del cuerpo funcional (Sierra, 2011).

El Tribunal no admitió que se establecieran preferencias automáticas a favor de las mujeres capacitadas en sectores en lo que estaban infrarrepresentadas bajo el argumento de la directiva 76/207, artículo 1.1 y 1.2. El primero, respecto a la igualdad de trato y el segundo sobre la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, indirecto o directo. Esta resolución se dio aun cuando en la misma directiva, el artículo 2.4 autorizaba las medidas encaminadas a promover la

⁴⁷ Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de octubre de 1995. - Eckhard Kalanke contra Freie Hansestadt Bremen. - Petición de decisión prejudicial: Bundesarbeitsgericht - Alemania. - Igualdad de trato entre hombres y mujeres - Directiva 76/207/cee - apartado 4 del artículo 2 - Promoción - igual Capacitación de candidatos de distinto sexo - preferencia por las candidatas femeninas. - asunto c-450/93.
<http://eur-lex.europa.eu/lexuriserv/lexuriserv.do?uri=celex:61993j0450:es:html>
Fecha de acceso: 3 de noviembre de 2012.

igualdad de oportunidades entre sexos, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afectan a las oportunidades de mujeres en la vida social. Para el Tribunal una preferencia absoluta e incondicional hacia las mujeres en un nombramiento o en una promoción va más allá de una medida de fomento a la igualdad y sobrepasa los límites de la excepción establecida. En este caso, no es que el Tribunal impidiera la adopción de medidas de acción positiva para la igualdad de oportunidades de la mujer en el empleo sino que, rechazó las preferencias absolutas e incondicionales porque no son un mecanismo adecuado ya que solo buscan la paridad numérica y discriminan al otro.

Otro caso lo tenemos en el año 1997, la Sentencia *Marshall*, c-409/95⁴⁸. Este caso se dio de nuevo en el tribunal alemán sobre la candidatura del señor Marshall a un puesto de promoción en un centro escolar. El conflicto radicaba en determinar si el artículo 25.5 de la Ley de la Función Pública del Land era conforme al artículo 2º, apartados 1 y 4, de la directiva 76/207. La ley alemana señalaba lo siguiente (Sierra,2011):

Cuando el sector del organismo competente en el que deba producirse la promoción, haya menos mujeres que hombres en el nivel del correspondiente puesto de la carrera, se concederá preferencia en la promoción de mujeres, a igualdad de aptitud, competencia y prestaciones profesionales, salvo que concurran en la persona de un candidato motivos que inclinen la balanza a su favor.

La contraparte (Land) alegaba que en general para promover a una persona, la tendencia era beneficiar al sexo masculino debido a la aplicación de ciertos criterios tradicionales que perjudican en la práctica a las mujeres.

Esta reserva no era automática sino que permitía promover a un hombre siempre que concurriesen motivos que lo justificasen, para garantizar la suficiente flexibilidad y evitar las actuaciones arbitrarias que dieran origen a conductas discriminatorias. En este caso, el

⁴⁸ Marschall. Sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de noviembre de 1997.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61995CJ0409:ES:PDF>
Fecha de acceso: 10 de octubre de 2012.

Tribunal se pronunció a favor de la medida de acción positiva bajo el argumento de una cláusula de apertura conforme a la cual las mujeres no gozan de la preferencia en la promoción si concurren en la persona de un candidato masculino motivos que inclinen la balanza hacia su favor. Siendo así, la norma que daba un trato preferente a las mujeres en los sectores que estaban subrepresentadas no contrariaba ningún derecho, pues servía de contrapeso a los efectos perjudiciales que padecen las mujeres derivados de las actitudes y comportamientos sociales y reducir, de esta forma, las desigualdades de hecho que pudieran existir en la realidad de la vida social (Sierra, 2011, p. 136).

En este caso, el Tribunal tomó en cuenta los prejuicios e ideas estereotipadas sobre las mujeres y las capacidades de las mismas así como el hecho de que son ellas quienes suspenden en mayor cantidad sus trabajos o carreras profesionales o bien son ellas quienes tienen que ausentarse mayor tiempo por las actividades domésticas y la maternidad. Por eso, el hecho de que dos candidatas de distinto sexo presenten igual capacitación no implica por sí solo que tengan iguales oportunidades.

La Sentencia *Badeck*, de 28 de marzo de 2000, asunto c.158/97⁴⁹ fue el tercer caso analizado por el Tribunal. Igual que los dos anteriores se trató de un caso alemán planteada por el Staatsgerichtshof del *Land de Hesse* ante un procedimiento de control de legalidad interpuesto por 46 diputados del Parlamento acerca de la validez de una ley de 1993 sobre la igualdad de derechos entre mujeres y hombres y para la eliminación de la discriminación de las mujeres en la Administración Pública.

Los demandantes estimaron que los artículos 3º, 5º, 7º, 8º, 11º, 14º, 16º y 18º de esta norma eran contrarios a dos principios consagrados en la Constitución de Land de Hesse, argumentando:

⁴⁹ Sentencia del Tribunal de Justicia de 28 de marzo de 2000. - Georg Badeck y otros, con intervención de: Hessische Ministerpräsident y Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen. - Petición de decisión prejudicial: Staatsgerichtshof des Landes Hessen - Alemania. - Igualdad de trato entre hombres y mujeres - Empleos en la Administración - Medidas que fomentan la promoción de la mujer. - Asunto C-158/97. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61997J0158:Es:HTML>
Fecha de acceso: 24 de octubre de 2012.

La selección de los más capacitados, que queda en entredicho puesto que se establece una preferencia en función del sexo y no en función de los méritos y, por otro, el principio de igualdad de trato, que prohíbe otorgar privilegios a un grupo específico y que, a su vez, garantiza a los ciudadanos la igualdad de oportunidades desde puntos de partida sin admitir situaciones de ventaja indefinidas para una categoría específica de personas (Sierra, 2011).

El Tribunal falló a favor de la validez de los preceptos de la norma alemana tomando en consideración el artículo 141.4 del Tratado de Ámsterdam y el artículo 1.1. y 2.4 de la directiva 76/207, el caso Kalanke y el caso Marshall. Consideró que la preferencia de mujeres en sectores en lo que se encuentre infrarrepresentada tendrá que cumplir ciertos requisitos para adecuarse al derecho comunitario. Al igual que la sentencia Kalanke, señaló que no se podía conceder de modo automático e incondicional preferencias a las candidatas mujeres que tuvieran cualificación igual a la de los hombres que compitieran y, por otra parte, que las candidatas sean objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta las situaciones particulares de naturaleza personal de todos los candidatos, criterio utilizado en el caso Marschall.

Un nuevo elemento surgió en este caso que fue el respeto al principio del mérito. El Tribunal señaló que la norma respetaba este principio y que la selección de una persona se basaba en su aptitud, competencia y capacidades técnicas en relación con el puesto. Esta sentencia es especial, ya que el Tribunal dice que de acuerdo con la norma, se debía tener en cuenta la capacidad y a la experiencia en el desempeño del trabajo familiar en la medida en que tengan alguna relevancia para valorar la competencia y la capacidad técnica, mientras que la antigüedad, la edad y la fecha de último ascenso sólo podrán considerarse si son relevantes. Tampoco podía tomarse en consideración la situación familiar, ingresos del cónyuge o permisos motivados por los cuidados de la familia. El objetivo era garantizar que las personas que se han dedicado a la atención y cuidado de la familia no tuvieran circunstancias perjudiciales en su vida profesional. La sentencia señaló que estos criterios aun cuando fueron formulados en término neutro en cuanto al

género, en general favorecerían más a las mujeres por lo que su finalidad era lograr una igualdad sustancial y no formal⁵⁰ reduciendo las desigualdades de la vida social (Sierra, 2011).

El siguiente caso fue *Abrahamsson*, de 6 de julio de 2000, asunto c-407/98⁵¹. En esta sentencia el señor Anderson y la Sra. Abrahamsson demandaron ante un tribunal sueco a la Universidad de Goteborg por nombrar a la Sra. *Fogelqvist* para cubrir una plaza de profesora de ciencias obedeciendo al Reglamento 1995:936 en cuanto a determinados contratos de profesor adjunto de investigación con vistas a favorecer la igualdad. La norma establecía (Sierra,2011):

Al candidato/a que pertenezca al sexo infrarrepresentado y que posea las aptitudes suficientes se le concederá la preferencia frente al candidato del sexo opuesto que, en caso contrario, habría sido seleccionado (discriminación positiva), si ello fuese necesario para nombrar al candidato del sexo infrarrepresentado. No obstante, se excluirá la discriminación positiva cuando la diferencia entre las capacitaciones de los candidatos sea tan importante que de ella resultaría una vulneración de la exigencia de objetividad en el momento de la contratación.

El rector de la Universidad señaló que aun cuando en el plano profesional ambos demandantes eran superiores a la candidata nombrada por la Universidad no se vulneraba la

⁵⁰ La igualdad sustancial se refiere a la eliminación de todas las desigualdades de hecho acarreadas por las relaciones sociales, incluidas aquellas originadas por la meda adscripción a un determinado grupo, ya sea por factores naturales o sociales (Sierra, 2011:147).

La igualdad formal implica que la ley en su texto proteja a todas las personas sin distinción, y requiere que esta protección sea igualmente accesible para todas las personas en la situación descrita por la norma jurídica mediante los actos de aplicación individuales de esta ley. La igualdad formal parte de dos principios fundamentales: trato igual a los iguales y trato desigual a los desiguales. Por lo tanto, el derecho de igual protección de la ley significa que ésta no puede ser aplicada de manera distinta a personas en situaciones similares e, igualmente, que no puede ser aplicada de forma idéntica a personas en situaciones diferentes. La igualdad sustantiva es la igualdad de hecho o material por oposición a la igualdad de derecho o formal. Supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas el ejercicio pleno de los derechos y el acceso a las oportunidades a través de medidas estructurales, legales o de política pública (Suprema Corte de Justicia de la Nación).

<http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?article46>

Fecha de acceso: 25 de octubre de 2012.

⁵¹ Sentencia de 6.7.2000 -Asunto c-407/98. Sentencia del Tribunal de Justicia (sala quinta) de 6 de julio de 2000.

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30db6d860c8e73cf41cb87a7f0434bc77dbb.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuKaNr0?docid=45065&pageIndex=0&doclang=ES&mode=doc&dir=&occ=first&part=1&cid=1008673>

Fecha de acceso: 22 de octubre 2012.

exigencia de objetividad la cual implica que no puede aplicarse la medida de discriminación positiva cuando de manera manifiesta puede mermar la eficacia con la que se ejercen las funciones en caso de no ser seleccionado. Sin embargo el Tribunal rechazó la norma sueca al ver estas medidas como preferencias automáticas a los/las candidatos del sexo infrarrepresentado. Hizo referencia a la sentencia *Badeck* respecto a los méritos y a los criterios transparentes que deben de existir para evitar favorecer a miembros de determinado sexo.

La Sentencia *Lommers*, de 19 de marzo de 2002, asunto c-476/99⁵² correspondió a los tribunales holandeses. Se establecía un sistema de subvenciones para las guarderías en un principio reservado para las funcionarias del Ministerio de Agricultura que tenía como finalidad mejorar la situación de las mujeres con el fin de eliminar las desigualdades de hecho, siempre que la aplicación de la medida fuera razonable. El Sr. Lommers solicitó en una ocasión al Ministerio de Agricultura una plaza para su futuro hijo y le fue negado bajo el argumento que no existía una situación de urgencia que rompiera la regla de que este servicio tenía preferencia por las mujeres. Como respuesta a un oficio que el Sr. Lommers introdujo a la Comisión de Igualdad de Trato, el Ministerio señaló que la distinción por razón de sexo obedecía al objetivo del Ministerio de paliar la infrarrepresentación de las mujeres, ya que de un total de 11 251 empleados, sólo 2,792 eran mujeres. A esta respuesta la Comisión estuvo de acuerdo y respaldó la medida argumentando que perseguía paliar la situación de la desigualdad de hecho del personal femenino y que en caso de que un hombre pudiera acceder al servicio tendría que comprobar que se trataba de un caso de urgencia el que un funcionario educase solo a sus hijos para optar por alguna plaza en la guardería.

El Tribunal falló a favor de la medida, partiendo de que el objetivo era facilitar el ejercicio de la actividad profesional y que no se estaba ante una medida discriminatoria ya que se tenía en cuenta la situación de infrarrepresentación de las mujeres tanto en el número como a su presencia en los puestos de altos mandos considerando una posible causa la insuficiencia de guarderías que puede ser la causa de que las trabajadoras renuncien a su empleo. Sin embargo se estableció que la

⁵² *Lommers*. Sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de marzo de 2002 en el asunto c-476/99.
<http://curia.europa.eu/juris/showpdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dbf145aa96617541bc9c62824865495a3a.e34kaxilc3qm b40rch0saxukbx10?text=&docid=47197&pageindex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=26500>.
Fecha de acceso: 28 de octubre de 2012.

necesidad de garantizar que los funcionarios que eduquen solos a sus hijos/as debieran de ser tratados de igual manera que las funcionarias para no vulnerar el derecho comunitario (Sierra, 2011).

Con las sentencias anteriores se va marcando el camino que las acciones afirmativas han tenido tanto en Estados Unidos como en Europa, observamos que la mayoría de los casos en ambos países se refieren a situaciones que se consideran discriminatorias o desiguales en trato sobre todo en cuestiones de empleo. Aún cuando no existe un consenso bien delimitado sobre el uso de las acciones afirmativas tanto en el ámbito público como en el privado, estas sentencias han establecido ciertas características generales que se deben de tomar en cuenta en todo el mundo al diseñar e implementar las acciones afirmativas. Desafortunadamente, en México no tenemos aún un sistema que se encargue de tomar este tipo de casos de discriminación tan eficaz como lo hacen las Cortes, lo que tenemos es la presentación de quejas de cualquier situación de discriminación ante la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Discriminación, CONAPRED aún muy nueva en el país y con mucho por definir en cuanto a procedimientos de resolución de queja y, sobre todo de hacer cumplir las recomendaciones que emite.

Marco Jurídico de las Acciones Afirmativas

Ámbito Internacional

Para abordar el marco jurídico de las acciones afirmativas para la igualdad de género, creemos pertinente en primer lugar, establecer el marco jurídico de las acciones afirmativas en general. Por supuesto que ambas tienen el mismo origen que son los tratados y diversos mecanismos internacionales que es por donde realmente se ha logrado diseñar e implementar este tipo de medidas en México. De los primeros antecedentes de la acción afirmativa, así como del principio de igualdad y del tema de Derechos Humanos en general lo tenemos en la Declaración Universal de Derechos Humanos⁵³ :

⁵³ Adoptada y proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948. Forma parte de los Declarativos así como la Declaración de Teherán.

Como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción (Naciones Unidas, 1948).

Esta Convención es la que estableció por primera vez todos los derechos civiles y políticos para cualquier individuo y aún cuando no habla tal cual de la acción afirmativa, se señala como el primer antecedente de cualquier política pública en materia de derechos humanos o igualdad. Un siguiente instrumento, lo tenemos en la *Proclamación de Teherán*⁵⁴, la cual ratifica y hace un llamado a la comunidad internacional, en especial a los países miembro de Naciones Unidas respecto su compromiso de *fomentar y alentar el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales para todos, sin distinción alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión y opiniones políticas o cualquier otra índole (Naciones Unidas, 1968).*

Formando parte ahora de los instrumentos internacionales denominados *convencionales*⁵⁵ en materia de discriminación y por lo tanto aunque de manera intrínseca de acciones afirmativas tenemos los siguientes⁵⁶:

1. Carta de la Organización de las Naciones Unidas: Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en San Francisco California el 26 de junio de 1945. Ratificada

⁵⁴ Proclamada por la Conferencia Intencional de Derechos Humanos en Teherán, el 13 de mayo de 1968.

⁵⁵ Los instrumentos internacionales se pueden catalogar de acuerdo con su naturaleza jurídica en declarativos o convencionales. Los declarativos también considerados recomendatorios o resolutivos son aquellos que carecen de efecto jurídico obligatorio, ya que sólo tienen autoridad moral. Estos documentos se emiten con mayor rapidez que los convencionales, al ser solamente productos de reuniones, conferencias, convenciones internacionales o bien de resoluciones de órganos como la Asamblea General de Naciones Unidas. Los documentos convencionales, también llamados vinculatorios, son instrumentos que implican obligaciones jurídicas para el Estado, por lo que éste los adopta mediante una ratificación o adhesión al documento, haciendo constar en el ámbito internacional su consentimiento en obligarse a lo que dispone el mismo. Este tipo de instrumentos suelen denominarse Convenciones, Convenios, Pactos y Protocolos y Tratados (Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2004).

⁵⁶ Los mecanismos internacionales y su definición fueron obtenidos de la *Compilación de instrumentos jurídicos en materia de no discriminación*. volumen I, Instrumentos Internacionales, Tomo I, Sistema de Naciones Unidas. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2004.

por el Senado el 7 de noviembre de 1945. Entra en vigor general el 24 de octubre de 1945. Publicada en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1945.

2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigor el 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27 ratificado por México el 23 de marzo de 1981.
3. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigor el 23 de marzo de 1976, de conformidad con el artículo 49 y ratificado por México el 23 de marzo de 1981.
4. Resolución de la Asamblea General sobre el Año Internacional de los Derechos Humanos. E/RES/2081 (XX), 20 de diciembre de 1965. Esta resolución tiene especial mención en la discriminación racial señalando:

[...]

que la discriminación racial y en especial la política de apartheid constituye uno de los delitos más flagrantes contra los derechos humanos y las libertades fundamentales y que deben realizarse esfuerzos constantes e intensos para lograr la terminación de esa política.

...]

5. Resolución del Consejo Económico y Social por la que se establece la Comisión de los Derechos Humanos E/RES/9 (II), del 21 de junio de 1946 en la cual se establece instituir una subcomisión de protección a minorías así como una subcomisión de prevención de discriminaciones por motivos de raza, sexo, idioma o religión.
6. Resolución de la Comisión de Derechos Humanos 1995/16. Los derechos humanos y la extrema pobreza la cual se refiere y pone especial atención a la expansión de la pobreza extrema en todos los países del mundo lo cual entorpece el ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales y, afecta gravemente a las personas, familias y a los grupos más vulnerables y desfavorecidos.
7. Resolución de la Comisión de Derechos Humanos 2002/26: Promoción del disfrute de los derechos culturales de todos y el respeto de las distintas identidades culturales, estableciendo como eje principal que todos los pueblos tienen el derecho de libre

determinación, en virtud del cual establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural.

8. Resolución de la Comisión de Derechos Humanos 2002/31: El derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, reafirmando el compromiso de los Estados de velar por que el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental se ejerza sin discriminación de ningún tipo.
9. Resolución de la Comisión de Derechos Humanos 2003/27: Trata el tema de la vivienda adecuada como elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado, poniendo en este caso especial énfasis en las mujeres y niños debido a la falta de igualdad en materia de propiedad, acceso y control de la tierra, así como la igualdad de derechos a la propiedad y a una vivienda adecuada.
10. Informe final presentado por el señor Marc Bossuyt, relator especial, de conformidad con la Resolución 1998/5 de la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos. Prevención de la discriminación. El concepto y la práctica de la acción afirmativa. Este informe resulta muy significativo, ya que tomamos del mismo la clasificación de las acciones afirmativas y algunas cuestiones teóricas para aclarar la parte conceptual de la acción afirmativa. Además, establece un marco teórico para Naciones Unidas debido a una falta de homologación de conceptos y criterios respecto a la acción afirmativa.

Hasta aquí hemos señalado aquellos instrumentos internacionales que tratan el tema de la discriminación en general, algunos de ellos se enfocan por ejemplo, en el tema del apartheid, sin embargo estamos ante una serie de mecanismos que establecen los principales derechos civiles, políticos, sociales y culturales de los seres humanos como son la vivienda, salud física y mental, no discriminación entre razas, sexos, ideas políticas, religión, el combate a la pobreza y establecimiento de medidas por parte de los Estados miembro. Estos primeros diez mecanismos, los mencionamos como el marco jurídico internacional sobre los Derechos Humanos, los cuales son el prototipo y dan la pauta a los mecanismos internacionales ya específicos de igualdad de género y de otros temas como la discriminación racial. Estos últimos, aún cuando no es nuestro

tema principal, consideramos de suma importancia señalarlos debido a que fueron los primeros mecanismos que cambiaron paradigmas en las cuestiones de la acción afirmativa y el tema se puso en debate en la comunidad internacional no por los mecanismos de igualdad entre mujeres y hombres, sino por los temas de discriminación racial, siendo éstos⁵⁷:

1. Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial: Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1963, resolución 1904 (XVIII), señalando en específico sobre la acción afirmativa que:

Se adoptarán, cuando las circunstancias lo aconsejen, medidas especiales y concretas para asegurar el adecuado desenvolvimiento o protección de las personas que pertenezcan a determinados grupos raciales, con el fin de garantizar el pleno disfrute por dichas personas de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Esas medidas en ningún caso podrán tener como consecuencia el mantenimiento de derechos desiguales o separados para los diversos grupos raciales (CDHDF, 2004, p.134) .

2. Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales. Aprobada y proclamada por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, reunida en París en su vigésima reunión, el 27 de noviembre de 1978. Esta declaración establece medidas más concretas para que los Estados garanticen la no discriminación racial y disminuir los prejuicios raciales existentes aún en los países miembro, señalando incluso en su artículo 2º que:

Toda teoría que invoque una superioridad o inferioridad intrínseca de grupos raciales o étnicos que dé a unos el derecho de dominar o eliminar a los demás, presuntos inferiores, o que haga juicios de valor basados en una diferencia racial, carece de

⁵⁷ Los mecanismo internacionales y su definición fueron obtenidos de la Compilación de instrumentos jurídicos en materia de no discriminación. volumen I, Instrumentos Internacionales, Tomo I, Sistema de Naciones Unidas. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2004.

fundamento científico y es contraria a los principios morales y éticos de la humanidad
(CDHDF, 2004, p. 139).

3. Declaración sobre los Principios Fundamentales Relativos a la Contribución de los Medios de Comunicación de Masas al Fortalecimiento de la Paz y la Comprensión Internacional, a la Promoción de los Derechos Humanos y a la Lucha Contra el Racismo, el *Apartheid* y la Incitación a la Guerra. Proclamada el 28 de noviembre de 1978 en la vigésima reunión de la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, celebrada en París.
4. Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, Durban (Sudáfrica), del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001.
5. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965 Entrada en vigor: 4 de enero de 1969, de conformidad con el artículo 19 Ratificada por México el 20 de febrero de 1975. Esta Convención es de las más importantes, ya que constituye el antecedente de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer casi 10 años después. Esta Convención señala entre muchas otras medidas específicas para el combate y la igualdad sustantiva entre razas, la adopción por parte de los Estados miembro de acciones afirmativas:

Artículo 2

[...]

Los Estados partes tomarán, cuando las circunstancias lo aconsejen, medidas especiales y concretas, en las esferas social, económica, cultural y en otras esferas, para asegurar el adecuado desenvolvimiento y protección de ciertos grupos raciales o de personas pertenecientes a estos grupos, con el fin de garantizar en condiciones de igualdad el pleno disfrute por dichas personas de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Esas medidas en ningún caso podrán tener como

consecuencia el mantenimiento de derechos desiguales o separados para los diversos grupos raciales después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron ...]

6. Resolución de la Asamblea General sobre la cuestión de la Violación de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, incluso la Política de Discriminación Racial y de Segregación y la Política de *Apartheid*, en todos los Países y en particular en los Países y Territorios Coloniales y Dependientes. A/RES/2144 (XXI), 26 de octubre de 1966.
7. Resolución de la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías 1998/5. El concepto y la práctica de la acción afirmativa. Esta es otra de las resoluciones fundamentales para la defensa y obligatoriedad de las acciones afirmativas desde el contexto de la discriminación racial. La misma resolución señala cierta controversia en cuanto a la definición y uniformidad de la acción afirmativa en el mundo y establece un relator especial (mismo que rindió el informe sobre la acción afirmativa) para investigar y hacer un segundo informe en la materia.
8. Recomendación General No 25: Las Dimensiones de la Discriminación Racial Relacionadas con el Género: CERD 20/03/2000 (Comentarios Generales). Esta recomendación reconoce que la discriminación racial afecta más a las mujeres por su condición de discriminación doble: ser mujer y de raza negra:

1. El Comité toma nota de que la discriminación racial no siempre afecta a las mujeres y a los hombres en igual medida ni de la misma manera. Existen circunstancias en que afecta únicamente o en primer lugar a las mujeres, o a las mujeres de distinta manera o en distinta medida que a los hombres. A menudo no se detecta si no se reconocen explícitamente las diferentes experiencias de unas u otros en la vida pública y privada.

2. Determinadas formas de discriminación racial pueden dirigirse contra las mujeres en calidad de tales como, por ejemplo, la violencia sexual cometida contra las mujeres de determinados grupos raciales o étnicos en detención o durante conflictos armados; la esterilización obligatoria de mujeres indígenas; el abuso de trabajadoras en el sector no estructurado o de empleadas domésticas en el extranjero. La discriminación racial puede tener consecuencias que afectan en primer lugar o únicamente a las mujeres, como embarazos resultantes de violaciones motivadas por prejuicios raciales; en algunas sociedades las mujeres violadas también pueden ser sometidas a ostracismo. Además, las mujeres pueden verse limitadas por la falta de remedios

y mecanismos de denuncia de la discriminación a causa de impedimentos por razón de sexo, tales como los prejuicios de género en el ordenamiento jurídico y la discriminación de la mujer en la vida privada (Naciones Unidas, 2000).

Hemos señalado en este segundo bloque de mecanismos internacionales aquellos que fueron relevantes para la implementación y aceptación por la comunidad internacional de la acción afirmativa. Observamos que aún cuando hoy en día este tipo de acciones se utiliza para minimizar las desigualdades de todo tipo de grupos y minorías, nace y se utiliza principalmente para combatir la discriminación racial. Los mecanismos internacionales anteriores a los de igualdad de género que señalan a la acción afirmativa como una medida para el combate a la desigualdad lo tenemos en este ámbito y, es por eso que le dedicamos un buen espacio tanto en este tema del marco jurídico como en la revisión de sentencias de la Corte de Estados Unidos. No podemos estudiar la acción afirmativa para la igualdad de género sin el precedente de la discriminación racial. Puntualizado esto, entramos al tercer bloque de mecanismos internacionales, ahora sí, aquellos que establecen y justifican de alguna manera el uso de las acciones afirmativas para combatir la discriminación y fomentar la igualdad de los géneros.

La importancia de estos mecanismos radica en que es por este medio que en la mayoría de los países se empieza a visibilizar el tema de la igualdad de género, la transversalidad de género, la perspectiva de género, las acciones afirmativas para la igualdad de sexos. Es a través de estos mecanismos internacionales que los Estados empiezan a cambiar sus ordenamientos legales, a mencionar siquiera que el varón y la mujer son iguales ante la Ley, algunos debido a las presiones internacionales pero de alguna manera fue la entrada del tema de igualdad de género a los países de Occidente y sobre todo, abrió espacios de debate, visibilizó el tema e instrumentalizó mecanismos para que esta igualdad de género no se quedara únicamente en el papel, sino se diera de forma sustantiva. Estos mecanismos son⁵⁸:

1. Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer. Proclamada por la Asamblea General en su Resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.

⁵⁸ Compilación de instrumentos jurídicos en materia de no discriminación. volumen I, Instrumentos Internacionales, Tomo I, Sistema de Naciones Unidas. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2004.

En esta declaración se establece por primera vez que la discriminación contra la mujer constituye una ofensa a la dignidad humana y limita su igualdad con el hombre.

2. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993. Establece la *urgente necesidad* de una aplicación universal a la mujer de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos, además señala que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales e impide total o parcialmente a la mujer gozar de dichos derechos y libertades, y preocupada por el descuido de larga data de la protección y fomento de esos derechos y libertades en casos de violencia contra la mujer (Naciones Unidas, 1993)⁵⁹.
3. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW⁶⁰. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27. Ratificada por México el 23 de marzo de 1981. Al igual que la convención sobre todas las formas de discriminación racial, esta convención es muy significativa para el adelanto de las mujeres y es aquí donde se establece el uso de las acciones afirmativas con perspectiva de género para fomentar el adelanto en todos los ámbitos de las mujeres además define lo que se considerará discriminación hacia las mujeres:

[...]

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del

⁵⁹ Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993. Naciones Unidas, 1993.

⁶⁰ Instituto Nacional de las Mujeres (2008). *Compilación de los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres*. Cuarta edición. México, D.F.

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.

Artículo 4

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

Artículo 5

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

...]

4. 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.
5. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. “Convención de Belém do Pará” OEA. Suscrita en el XXIV Periodo Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA, Belém do Pará, Brasil, Junio 6-10 1994. La

importancia de esta convención es el reconocimiento de diversos tipos y modalidades de violencia así como la obligación de los Estados parte a implementar medidas para prevenir, sancionar, atender y erradicar la violencia de género, en las cuales se incluyen medidas de acción afirmativa y eliminación de estereotipos sexistas.

6. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995. Esta conferencia reafirma los compromisos adquiridos por la comunidad internacional respecto los derechos humanos de las mujeres y busca redoblar esfuerzos por conseguir mayores y mejores resultados.
7. Objetivos de Desarrollo de Naciones Unidas para el Milenio, en los cuales se establecen dos objetivos referentes al tema de derechos humanos de las mujeres.
8. Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001. CEPAL. En este programa se establecen ocho líneas de acción principales : Equidad de género; desarrollo económico y social con perspectiva de género en el que se incluye la participación equitativa de las mujeres en las decisiones, responsabilidades y beneficios del desarrollo; eliminación de la pobreza; participación de las mujeres en la toma de decisiones y en el poder, en la vida pública y privada; derechos humanos, paz y violencia; responsabilidades familiares compartidas; reconocimiento de la pluralidad cultural de la región y; apoyo y cooperación internacionales.
9. Consenso de México. Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, CEPAL. Ciudad de México del 10 al 12 de junio de 2004. Se señalan diversos compromisos encaminados a reforzar esfuerzos en la región para impulsar la perspectiva de género, garantizar el acceso a la justicia y el ejercicio y goce de todos los derechos humanos, incluidos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales así como las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.
10. Consenso de Quito. Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, CEPAL. Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto de 2007, la cual establece diversas medidas para fomentar y garantizar el ejercicio de las mujeres de sus derechos políticos, con el objetivo principal de incrementar la participación de las mujeres en los ámbitos internacionales y regionales en los cargos públicos y de representación política.

Algunos de los mecanismos anteriores no tratan específicamente de las acciones afirmativas para la igualdad de género, sin embargo los señalamos como el marco general internacional de los derechos humanos de las mujeres. A su vez, no se mencionan todas las recomendaciones que se han emitido respecto a ciertos temas concretos como vivienda, propiedad, derechos políticos, salud, derechos familiares debido a falta de espacio y pertinencia. Sin embargo, existe un número considerable de recomendaciones y comunicados que año con año emite Naciones Unidas respecto a diversos temas de los tratados y declarativas de los derechos humanos de las mujeres que los países miembro tienen que atender y suscribir. México año con año es objetivo de revisión por parte del Comité de la CEDAW y año con año emite recomendaciones con base a una revisión en los diversos ámbitos del avance de las mujeres.

Ámbito Nacional

Derivado de los instrumentos internacionales, el Estado Mexicano ha adoptado una serie de normativas nacionales específicas en el tema de igualdad de género así como en el tema de no discriminación el cual, aún cuando no es nuestro tema central, sí constituye una parte importante del tema de igualdad, pues, en la medida en que la discriminación se prevenga en cualquiera de sus rasgos, la igualdad de género tendrá mayor resultados.

En primer lugar y como toda ley o norma, tenemos la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tanto en el tema de discriminación en general como en el de igualdad de género. Incluso en el año 2011 hubo reformas en materia de derechos humanos que significaron un gran avance en la protección de derechos humanos. Antes de continuar, señalaremos de manera breve los cambios para tener el contexto en que actualmente se encuentran la protección de los derechos humanos, incluyendo la igualdad de género y la no discriminación. De acuerdo con Carbonell⁶¹ (2012) la reforma constitucional en materia de derechos humanos del año 2011 consistió en (señalamos únicamente aquellos relacionados con nuestra materia):

⁶¹ Dr. Miguel Carbonell. La reforma constitucional en materia de derechos humanos: principales novedades. Sep 6, 2012 - 8:15:37 AM
<http://www.miguelcarbonell.com/articulos/novedades.shtml>
Fecha de acceso: 15 de julio de 2013.

1. El cambio del Capítulo I del Título Primero de “garantías individuales” por “De los derechos humanos y sus garantías”. Según Carbonell (2011), la expresión derechos humanos es más moderna y es la utilizada en el ámbito del derecho internacional.
2. El artículo primero constitucional, en vez de “otorgar” derechos, ahora los “reconoce”: *A partir de la reforma se reconoce que toda persona “goza” de los derechos y de los mecanismos de garantía reconocidos tanto por la Constitución como por los tratados internacionales* (Carbonell, 2012).
3. La figura en el mismo artículo primero de “interpretación conforme”, la cual indica que todas las normas relativas a derechos humanos (del rango jerárquico que sea) se interpretará de acuerdo a la Constitución y de los tratados internacionales. Carbonell señala que esta reforma es un bloque de constitucionalidad integrada además de la Constitución por los tratados internacionales, con lo cual se deberá interpretar el conjunto del ordenamiento jurídico mexicano.
4. La introducción del principio “pro personae” el cual indica que al existir distintas interpretaciones de una norma jurídica, se elegirá aquella que más proteja al titular de un derecho humano. Además, cuando en un caso concreto se pueda aplicar dos o más normas, quien interpreta deberá elegir aquella que proteja de menor manera a los titulares de un derecho humano.
5. Se establece la obligación del Estado mexicano para que en todos sus niveles, sin excepción promueva, respete, proteja y garantice los derechos humanos. Con esto, todo derecho humano reconocido en la Constitución y los tratados internacionales genera obligaciones para las autoridades mexicanas sea cual sea el nivel de gobierno o modalidad administrativa.
6. *Las obligaciones de las autoridades mexicanas en materia de derechos humanos deberán cumplirse a la luz de los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos* (Carbonell, 2012).
7. La obligación del Estado mexicano de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones de derechos humanos.
8. Se establece el rasgo de “preferencia sexual” como prohibición de discriminación. Antes solo decía el término “preferencias”.

Como vemos, las reformas constituyen un nuevo paradigma en los derechos humanos en México. Si bien algunas de estas reformas necesitan legislación reglamentaria que instrumentalice realmente los cambios, estamos ante reformas que establecen una prioridad clara a los derechos humanos por parte del Estado Mexicano y donde los tratados internacionales tienen una jerarquía al mismo nivel que la Constitución, lo cual nos indica que todos los tratados señalados en materia de discriminación e igualdad de género son obligación por parte del Estado Mexicano, no solo por la comunidad internacional o por el tratado mismo, sino por la Carta Magna, lo cual, jurídicamente resulta más útil al momento de estar frente a una violación a los derechos humanos.

Dejando clara la importancia de la reforma constitucional en materia de derechos humanos del año 2011, señalamos a continuación aquellos mecanismos jurídicos nacionales en materia de igualdad de género y no discriminación, los cuales constituyen nuestro marco jurídico nacional, es decir, los derechos y obligaciones de cualquier Mexicano/a en el tema que nos ocupa:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 1º:

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

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.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

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.

2. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, del 12 de enero de 2001, en la cual se establece la creación, facultades y funcionamiento del Instituto Nacional de las Mujeres.
3. Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Publicada el 2 de agosto de 2006. Se señala en su artículo primero que tiene como objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, así como proponer lineamientos y mecanismos institucionales para la igualdad sustantiva. En esta Ley se define a la acción afirmativa como un conjunto de medidas temporales encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. También, en el artículo 12 señala que corresponderá al Ejecutivo Federal:

[...]

V. Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas;

[...]

De acuerdo a la Ley, cada Entidad tiene la obligación de tener su Ley estatal. Al año 2013, únicamente Baja California y Tabasco no cuentan con la aprobación y publicación de la Ley de Igualdad Estatal, todas las demás entidades ya cuentan con su Ley local. Cada legislación de igualdad entre mujeres y hombres justifica de alguna manera la adopción de acciones afirmativas para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su reglamento. Esta Ley publicada en el Diario Oficial el 10 de febrero de 2007 establece de acuerdo al artículo 1º de la misma:

La coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y

sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Al igual que la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, se establece la obligación de los Estados de armonizar su legislación con la presente Ley. Actualmente las 32 Entidades cuentan con su propia Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia. Por supuesto que esto no quiere decir que su aplicación sea real y, aún cuando quedan muchas lagunas y cambios para su real aplicación, es importante que al menor, la totalidad de los Estados ya cuenten con la Ley como reconocimiento a la problemática de violencia de género y para instrumentar medidas y políticas de prevención, atención, protección y erradicación de este fenómeno que esta presente de forma significativa en cada ámbito de la vida de las mujeres.

5. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Al mes de julio del año 2013 no se cuenta aún con el Programa Nacional de la nueva administración, el cual se encuentra en consulta pública por parte del Instituto Nacional de las Mujeres. En éste plan se establece la Política Nacional de Igualdad que se deberá seguir el Ejecutivo Federal a través de ejes estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo.
6. Plan Nacional de Desarrollo. El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 es de suma importancia ya que, por primera vez se establece la perspectiva de género como estrategia transversal junto con *Democratizar la Productividad y Gobierno Cercano y Moderno*.
7. Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas. Esta Ley fue publicada en el Diario Oficial el 27 de noviembre de 2007 estableciendo los mecanismos de prevención y sanción de la trata de personas, así como la protección, atención y asistencia a las víctimas de estas conductas.
8. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Decretada el 11 de junio de 2011 y se deriva de las reformas al artículo 1º constitucional, constituye la reglamentación al párrafo tercero del mismo artículo y da origen al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Es en este ordenamiento donde se establecen los rasgos sospechosos para la discriminación y el

uso de las acciones afirmativas:

Artículo 4.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, talla pequeña, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Artículo 5.- No se considerarán conductas discriminatorias las siguientes:

I. Las acciones legislativas, educativas o de políticas públicas positivas o compensatorias que sin afectar derechos de terceros establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades;

...]

Actualmente, al año 2013, los Estados de Baja California, Guanajuato, Jalisco, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tlaxcala y Veracruz no cuentan con legislación local en materia de prevención de discriminación, situación que ya ha sido visibilizada por el Senado de la República así como por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Hasta aquí hemos señalado aquellos instrumentos internacionales y nacionales referentes que de alguna manera obligan al Estado Mexicano y justifican el uso de las acciones afirmativas no solo en cuestión de derechos humanos e igualdad de trato entre mujeres y hombres, sino de aquellos grupos que históricamente han estado en una situación de desventaja o son considerados “vulnerables”. A través de este marco jurídico se extiende una serie de estrategias nacionales, estatales y municipales para dar cumplimiento tanto a los ordenamientos internacionales como nacionales. Si bien, estamos ante un marco jurídico relativamente nuevo y con reglamentación operativa pendiente en diversos aspectos, el contar ya con legislación antidiscriminatoria y órganos ante los cuales reclamar aquellas situaciones que se consideran discriminación o trato desigual es un avance considerable tratándose de países como México. A su vez, la acción afirmativa se

contempla ya sea directa o indirectamente en cada uno de éstos ordenamientos creando con esto un nuevo paradigma en la forma de diseñar políticas públicas que generen igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las acciones afirmativas desde los conceptos de Justicia e Igualdad

No podemos hablar ni analizar el tema de acciones afirmativas sin poner especial atención en los conceptos de Igualdad y Justicia. Investigar acerca de acciones afirmativas es plantearnos en un debate sobre si este tipo de acciones es justa o no y, sobre todo, el objetivo de las mismas que siempre termina con la palabra Igualdad.

Las justificaciones a la acción afirmativa derivan de distintas teóricas filosóficas – políticas las cuales creemos pertinente abordar de manera muy general para comprender no únicamente el significado de la acción afirmativa sino el fondo de la misma y todo lo que hay detrás respecto argumentaciones filosóficas y políticas. En la medida que entendamos a la acción afirmativa desde uno u otro punto de vista, su diseño y logro de objetivos alterara o no la forma de operar de las mismas.

Los diversos autores en la parte de definición de las acciones afirmativas señalan un elemento en común, la palabra discriminación e *Igualdad* ya se efectiva, de oportunidades, sustancial o de hecho. Además en tres definiciones se utiliza el término de *compensar el pasado*. Podría parecernos lógico esto de compensar el pasado y es más, correcto para el objetivo de las acciones afirmativas, sin embargo, las acciones afirmativas tienen tres argumentos que pueden cambiar el sentido de las mismas y su forma de implementarse.

Ya hemos visto que las acciones afirmativas son medidas que tienen el objetivo de cambiar ciertas situaciones de desigualdad y discriminación. Retomando el campo filosófico- político tenemos cuatro argumentos que dan legitimidad al uso de las mismas. Estos cuatro argumentos son: uno retrospectivo (*backward – looking*), otro apuntando al futuro (*forward-looking*), el siguiente referido al proceso justo y un último desde la interpretación de igualdad como principio de no subordinación. El primero se fundamenta en una idea de justicia compensatoria (o

retributiva), desde la cual se analizan las desigualdades y discriminaciones pasadas y que busca el resarcimiento de los daños causados por situaciones históricas; el segundo, basado en la justicia distributiva, dentro de la cual también hay interpretaciones sobre la doctrina utilitaria; el tercer argumento, el procesal, desde donde se analiza el procedimiento para determinar cuándo es justo o no cierta acción y; el tercer argumento involucra una forma más nueva de estudiar a las acciones afirmativas como una respuesta para dar cumplimiento a la prohibición de discriminación y como un principio de justicia social establecido en la Constitución.

Argumentos desde la justicia retributiva (compensatoria).

En este tipo de justificación, estamos ante un resarcimiento de la daño provocado en el pasado, sin embargo, existe un problema si justificamos totalmente la acción afirmativa desde únicamente la compensación por el daño pasado y es que en primer lugar, los principios del derecho señalan que el daño lo tiene que resarcir aquel que lo haya incurrido y segundo, que solo puede beneficiarse el perjudicado. En los casos de discriminación histórica de minorías y de mujeres queda complejo en este sentido identificar tanto a los responsables como a las víctimas, pues estamos ante situaciones de discriminación que se han dando a través de procesos sociales, no de un responsable en específico. Además queda también confuso qué hacer con aquellos grupos o personas que no han tenido una discriminación directa, como los hijos/as de afrodescendientes ya en los últimos años, se podría decir que ellos cuentan ya con la protección de igualdad de la Ley y que al no sufrir directamente ninguna discriminación no tendrían derecho a que se les compense nada y además aquellas personas que no han tenido una historia de desventaja y que se encuentran en el presente en una, quedan fuera de este esquema compensatorio. A esto apunta Rosenfeld:

Justificar las acciones afirmativas desde un punto de vista de la compensación estaría asociado con una noción de la igualdad "marginal", en contraposición con los que creen en la igualdad "global". La idea de la igualdad global justificaría las acciones afirmativas en virtud de su búsqueda de una justicia distributiva (Rosenfeld, 1985).

Se puede decir que, desde un punto de vista compensatorio o retributivo las acciones afirmativas buscan resarcir un daño ocasionado en el pasado por el Estado a determinados colectivos.

Lo anterior tiene una relación directa con la teoría de justicia que Rawls establece. Si existe una justificación de las acciones afirmativas apegada a compensar la *injusta* distribución de bienes primarios⁶² lo podemos encontrar en lo que Rawls (1971) expresó como *justicia como imparcialidad*:

[...]

Los principios de justicia de aquella sociedad estarán determinados por lo que aquellos hombres elijan en una deliberación bajo la teoría de la elección racional. Uno de los requisitos para la elección de principios es que nadie esté colocado en una posición ventajosa o desventajosa por la fortuna natural o por las circunstancias sociales.

Las desigualdades inmerecidas requieren una compensación y, dado que las desigualdades de nacimiento y de dotes naturales son inmerecidas, habrán de ser compensadas de algún modo (Rawls, 1971).

...]

Leemos que las palabras *compensar de algún modo* establecen la idea de corregir situaciones naturales, es decir que el ser humano aun dotado de razón no determinó ni podrá determinar como su lugar de nacimiento, nivel socioeconómico, raza, etnia o sexo que por sí

⁶² Rawls señala como bienes primarios: *cosas que presume que todo ser racional desea. Estos bienes tienen normalmente un uso, sea cual fuere el plan racional de vida de una persona. En gracia a la simplicidad supongamos que los principales bienes primarios a disposición de la sociedad son derechos, libertades, oportunidades, ingreso, riqueza y respeto a sí mismo. Existen también otros bienes primarios tales como la salud, el vigor, la inteligencia y la imaginación, estos son bienes naturales, aunque su posesión se vea influida por la estructura básica, no están directamente bajo su control. Imaginemos entonces un acuerdo hipotético inicial en el cual todos los bienes sociales primarios sean distribuidos igualitariamente: cada quien tiene derechos y deberes semejantes, y el ingreso y la riqueza se comparten igualitariamente. Este estado de cosas ofrece un punto de referencia para juzgar las mejorías. Si ciertas desigualdades de riqueza y diferencia en autoridad hicieran mejorar a todos en esa hipotética situación inicial, entonces estarían de acuerdo con la concepción general. Ahora bien, es posible, al menor teóricamente, que al ceder algunas de sus libertades fundamentales los hombres sean suficientemente compensados por medio de las ganancias sociales y económicas resultantes. La concepción general de justicia no impone restricciones respecto al tipo de desigualdades que son permisibles únicamente exige que se mejore la posición de cada uno (Rawls, 1971, p. 69-70).*

mismas causan una desventaja o han causado discriminación histórica, y ese *de algún modo* bien podría ser a través de las acciones afirmativas (Rawls, 1971).

Argumentos desde la justicia distributiva.

Ahora bien, otro punto de vista de la justificación de las acciones afirmativas lo tenemos en la teoría de justicia distributiva, desde donde el Estado en virtud de un mandato implícito en la Constitución tendrá la obligación de terminar con ciertas desigualdades -pasadas o no, responsabilidad del Estado o no- y de revisar en cierta medida que aquellos con ciertas condiciones en desventaja -históricas o no- puedan tener igualdad de oportunidades que los otros colectivos que se encuentran en una situación más ventajosa. El utilitarismo se relaciona de manera importante en esta esfera.

Justificar las acciones afirmativas desde el utilitarismo parece totalmente contradictorio pues en esta doctrina se apela a que es aceptable lo que beneficia a un mayor número de personas, sin embargo, según Juárez (2007) en el utilitarismo del que habla Dworkin el Estado toma en cuenta el interés de todos, pero se deshace de los argumentos egoístas de algunos, para él siempre debe de anteponerse el bienestar social antes que el personal, al menos que éstos sean egoístas y se está ante argumentos egoístas aquellos que van en contra de minorías o que justifiquen algún tipo de discriminación a algún grupo. Este punto de vista implica que la justicia debe ser perseguida desde cada caso en particular y analizar los costos sociales implicados en donde debe de regir un principios meritocrático, por ejemplo la segregación de algún grupo o la exclusión de minorías.

Lo que se infiere de los argumentos de Dworkin es que para establecer criterios justos de distribución de bienes no basta seguir los designios de la mayoría; los deseos de la mayoría deben motivarse en deseos imparciales que busquen el bien común. El bien común sería precisamente la búsqueda de una sociedad más igualitaria, una sociedad en donde el pertenecer a un grupo racial deje de suponer presunciones sobre la posición social, el grado de educación o la posición económica (Juárez, 2007, p. 221).

La gran mayoría de las leyes que disminuyen mi libertad se justifican por razones utilitarias, porque favorecen el interés general o el bienestar general (Dworkin, 1977 en Juárez,

2007). Sin embargo, de acuerdo con Juárez (2007), el criterio de Dworkin no únicamente se refiere a los intereses de la mayoría, sino que su utilitarismo toma en cuenta el bienestar de todos, incluyendo aquellos que pueden tener un perjuicio directo por las medidas implementadas.

Lo anterior lo encontramos más acercado a lo que nosotros estamos estableciendo desde la hipótesis, pues al generar normas “espaciales” para ciertos individuos o grupos (sea mujeres, afrodescendientes, personas con discapacidad, etc.) estamos generando una segregación automática y supone presunciones acerca de las consecuencias (negativas o positivas) de pertenecer a ese grupo. Pero es esta doctrina la que ha tenido más influencia en la Corte de Estados Unidos de Norteamérica ya que prevalece más un interés general como sociedad igualitaria y las acciones afirmativas como medidas (estudiadas por caso) que resuelven cuando existe algún interés egoísta contrario al bien común, que sería la igualdad.

Este argumento utilitario también se inscribe en la justicia distributiva y según Juárez (2007) en los principios de igualdad y solidaridad, ya que desde el punto de vista no compensatorio, no es importante saber quién o quiénes son los causantes de las desigualdades: las disparidades se encuentran en la sociedad y deben ser remediadas. Desde la justicia distributiva, el Estado tiene que terminar las desigualdades no por compensar una situación histórica sino por distribuir de manera igualitaria y justa los bienes primarios.

Acción afirmativa desde el argumento procesal.

La defensa de las acciones afirmativas desde la visión procesal está ligada totalmente a lo jurídico, en específico de la Constitución. Uno de los teóricos que defiende esta postura es John Hart Ely (Juárez, 2007) quien interpreta la cláusula de igualdad contenida en la Constitución como igual participación para que estemos ante una democracia y, para lograr esto, se necesita la participación de las minorías en la vida pública, una representación lo más equitativa y a través de las acciones afirmativas se asegura de cierto modo espacios de poder para las minorías (Ely, 1973). Desde este punto de vista también tenemos la opinión de Young (1961) quien establece en su tratado de meritocracia que la mala distribución de los bienes aún cuando las mujeres y hombres talentosos incrementaran los recursos disponibles para todos los demás, estaremos ante

sociedades injustas y, *dado que se presume que tal situación es injusta, se dispone una redistribución del poder que lo disperse y centralice de modo que ya no sean solo unos pocos individuos o grupos los que tengan todo o la mayor parte del poder* (Young, 1961). Para Young lo más importante es modificar paradigmas como el de la distribución y centrarse más en la idea de la dominación y la opresión, entendida la primera como los procesos institucionales sistemáticos que impiden a determinadas personas aprender y usar habilidades satisfactorias y expansivas; la dominación la define como la presencia de condiciones institucionales que impiden a la gente participar en la determinación de sus acciones o de la condición de sus acciones (Young, 1961).

Dentro de este argumento se sitúa uno de los principios del Derecho: el debido proceso o proceso justo. Como señala Rosenfeld (2011) donde la justicia procesal pura es apropiada (en este caso para determinar el alcance en que deben figurar en la determinación de justicia de la acción afirmativa) la amenaza principal de la justicia se deriva de la intromisión con los procesos diseñados para guiar a la realización de la justicia pura y *además en la medida que el uso de los procedimientos particulares se vincule con la promoción de igualdad de oportunidades y que la adquisición de un bien sea similar a mejorar las posibilidades (o los medios) para lograr algún otro, las violaciones a la justicia procesal pura pueden presentar problemas de refuerzo que resulten molestos.*

Argumento desde la Teoría de la antisubordinación.

Otra justificación de las acciones afirmativas que tiene gran relación con la teoría feminista y que, es la que desde nuestra investigación consideramos la más apegada a los objetivos que se deberían lograr con el diseño de la acción afirmativa, es la teoría de antisubordinación. Esta teoría, al igual que la procesal tiene sus argumentos principales en la defensa de la cláusula de igualdad y la no discriminación consagrada en la Constitución, la cual prohíbe la existencia de dominación y subordinación de un grupo sobre otro (Juárez, 2007).

Owen Fiss⁶³ retoma algunos de los elementos del feminismo⁶⁴ y establece como idea central para dar cumplimiento a la enmienda XIV y cumplir con la cláusula de igualdad una idea

⁶³ Profesor emérito de la Universidad de Yale en la escuela de la escuela de leyes.

de no subordinación antes que no discriminación. La cláusula de igualdad debe de ser interpretada desde la antisubordinación: *un principio que condena aquellas prácticas que tienen el efecto inevitable de crear o perpetuar en nuestra sociedad una posición de subordinación para ciertos grupos en desventaja* (Juárez, 2007, p. 228). En este sentido, la discriminación sigue siendo prohibida, pero le sumamos el elemento de no subordinación. Fiss establece que existen ciertos criterios aparentes que no son discriminatorios pero sí tienen una consecuencia de subordinación, y es en este punto que esta teórica es tan importante para nosotros, pues en el diseño de las acciones afirmativas y en todos los factores de socialización que analizamos en el primer capítulo observamos que no son elementos que discriminen tal cual y que sean contrarios a la ley, pero conllevan en sus símbolos y significados condiciones de subordinación que, si no las analizamos, son invisibles. A esto, Owen Fiss lo define como “problemas de los criterios aparentemente inocentes” (*problem of facially innocent criteria*⁶⁵).

Este problema se refiere a que en ocasiones la conducta no contiene ningún elemento discriminatorio ni usar algún rasgo sospechoso (género, etnia, nacionalidad, etc.,) y sin embargo sí causa subordinación, por ejemplo, la mala situación en la que la mayoría de los afrodescendientes se encuentran, los sitúa en una posición de subordinación aún cuando en la legislación no exista ningún elemento que indique desigualdad o discrimine por esta razón. Además, al igual que Ely, señala que mientras no exista una representación política adecuada, los grupos en desventaja o minoritarios están ante una debilidad política, lo cual impide cumplir totalmente con los objetivos de la cláusula de igual protección y no estaríamos ante procesos justos, hasta que estas minorías o grupos en desventaja estén mejor representados.

Owen Fiss defiende el uso de las acciones afirmativas, pero señala que las políticas aparentemente neutrales tienen consecuencias adversas para las minorías y en la medida en que los

<http://www.law.yale.edu/faculty/OFiss.htm>

Fecha de acceso: 12 de septiembre de 2013.

⁶⁴ No sólo retoma elementos del feminismo a propósito, sino que en su ensayo *What's Feminism?* señala que casi todas las escuelas de leyes –incluyendo Yale– tienen un curso de género y feminismo y además dice que el feminismo no es únicamente una ideología política sino una teoría legal y política la cual establece como *la* teoría legal de los 90's, la cual provocó y dio lugar a las discusiones y debates teóricos más profundos que hoy en día tienen lugar en la academia.

⁶⁵ Owen Fiss, *Groups and the Equal Protection Clause*.

miembros de un grupo en desventaja o minoritario obtengan posiciones de prestigio, poder e influencia a través de las acciones afirmativas y que de no ser por éstas no se hubiera logrado, esto beneficia y repercute a todo el grupo.

Hasta aquí, hemos señalado los cuatro argumentos que tienen más influencia para el uso de las acciones afirmativas. Al igual que Fiss, defendemos las acciones afirmativas desde una posición antisubordinación y de justicia social como un mandato que nos constringe a erradicar las desigualdades entre los diferentes colectivos dominantes y que consiste en un mandato para terminar con los efectos de una discriminación anterior o simplemente promover una justicia distributiva en el presente (Juárez, 2007).

Principio de igualdad y no discriminación.

Ya analizamos los diferentes argumentos desde los cuales se utiliza la acción afirmativa, ahora es importante retomar el principio de igualdad y no discriminación, conceptos desde los cuales se enmarca y justifica el uso de las mismas, mandatos constitucionales tanto en México como en Estados Unidos (y en otros países) y que se toma como el principal argumento para el establecimiento de estas acciones.

El concepto de igualdad se orienta a eliminar las diferencias, de acuerdo con Walzer (2001), en ese reconocimiento a las diferencias es que se busca la igualdad. No hay nada más falso de querer buscar la igualdad porque somos iguales, sino que, porque somos distintos debemos tener la mayor igualdad posible en condiciones, oportunidades y trato.

En párrafos anteriores establecimos diversos conceptos de qué son las acciones afirmativas, conceptos muy técnicos que nos dieron una idea del porqué estas acciones están incorporadas en los programas y legislaciones, sin embargo, el trasfondo de las acciones afirmativas es más complejo y lo encontramos en aquella búsqueda del ser humano por ser mejor y en este caso en especial, por ser más justo con el *otro*, logrando un trato igualitario en reconocimiento a las diferencias.

En ese marco de la justicia, el término igualdad siempre nos remitirá a lo que es o no justo, para quién o para quiénes, como señala Juárez (2011) en realidad, ninguno de los criterios de justicia tiene un valor absoluto, las inequidades vendrían dadas como consecuencias de la implementación de cualquier criterio de distribución. Sin embargo, esto no es malo en sí mismo, es más bien natural. Lo injusto no es la desigualdad como tal, que existan individuos con más poder que otros, con más dinero o prestigio, no es injusto en sí mismo: si lo es que esas diferencias sirvan como instrumentos de dominación.

Para empezar, y citando a Carbonell (2001) nuestra Constitución contiene una cláusula de igualdad formal, siendo esta:

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

A su vez el artículo 4º señala la igualdad entre el hombre y la mujer frente a la ley. Siguiendo a Carbonell, del mandato del artículo 4º Constitucional se desprenden dos vertientes:

a) La prohibición de discriminaciones directas, es decir, la invalidez de normas o actos que dispensen un trato diferente y perjudicial en función de la pertenencia de un sexo u otro sin que se encuentre razonablemente justificado; y b) la prohibición de discriminaciones indirectas, es decir, “aquellos tratamientos jurídicos formalmente neutros respecto al sexo de los que derivan, por la desigual situación fáctica de hombres y mujeres afectados, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto de diferenciado y desfavorable que tienen sobre los miembros de uno y otro sexo” , y c) mandatos de acciones positivas (Carbonell, 2001, p. 130).

Lo anterior señala el autor, permitiría hacer realidad el concepto de justicia básico: tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales. Pero ¿qué o quién es igual o desigual a quién?

Carbonell señala que la razonabilidad de las diferencias que se establezcan entre mujeres y hombres deberá de ser precisada caso por caso, por el Poder Judicial y en última instancia por el juez constitucional. Situación preocupante en el mundo y en especial en nuestro país, donde volviendo al capítulo I, los estereotipos sexistas están altamente arraigados en nuestra sociedad y en nuestro sistema judicial.

Amartya K. Sen (2009) destaca que la igualdad debe tener dos aspectos clave: a) la básica heterogeneidad de los humanos y b) la multiplicidad variable con que puede juzgarse la igualdad. Sen afirma que los humanos somos profundamente diversos. Cada uno de nosotros es distinto de los demás, no sólo por las características externas, como el patrimonio heredado, o el medio ambiente natural y social en el que vivimos, sino también por nuestras características personales, por ejemplo, la edad o el sexo, la propensión a la enfermedad, las condiciones físicas y mentales. La valoración de la igualdad tiene que ajustarse a la existencia omnipresente de esa diversidad humana.

Tomando lo anterior y retomando lo analizado en el primer capítulo, la igualdad entre mujeres y hombres, el uso de las acciones positivas tiene que ver también con insertar el tema y el diseño e implementación de dichas acciones en lo que señala Sen y lo que señala el feminismo de la igualdad. En ese reconocimiento de derechos, capacidades y oportunidades no por ser mujeres, sino por ser seres humanos racionales y diversos, y en fomentar la disminución de esas diferencias ya que se traducen en desigualdades culturales.

Respecto a la igualdad, Rey Martínez (2011) señala que *es un criterio de distribución de recursos escasos; por eso, se plantea siempre en contexto de reparto y de modo problemático, por eso está asociada a la misma idea de la justicia e incluso de derecho* (Rey, 2001: p. 68).

Hay dos problemas de la igualdad que tratan Carbonell y Rey y que pueden parecer obvios pero en la mayoría de los casos no se piensa en ellos y es que, en principio, la igualdad como tal no existe, es imposible un mundo, un país, un Estado o un Municipio donde todos/as y cada uno de sus habitantes sean iguales que otros en términos intelectuales, económicos, etc., y el segundo problema es que la igualdad termina siendo en la práctica un criterio interpretativo, el

cual lo solicita aquel que piensa que sufrió de una injusticia y es por eso que como señala Rey (2011) *pesa sobre quien solicite la aplicación del principio de igualdad la carga de aportar un término de comparación adecuado y suficiente que permita constatar que ante situaciones de hecho iguales le han dispensado de un trato distinto sin justificación razonable*. En ese término de justificación razonable radica precisamente uno de los argumentos más fuertes del uso de las acciones afirmativas como señalamos en los primeros párrafos del capítulo ya que la igualdad como señala Rubio Llorente (1993):

Designa un concepto relacional, no una cualidad de una persona, de un objeto, o de una situación, cuya existencia pueda ser afirmada o negada como descripción de esa realidad aislada considerada; es siempre una relación que se da al menos entre dos personas, objetos y situaciones. La igualdad es siempre el resultado de un juicio que recae sobre una pluralidad de elementos, los términos de comparación, entre los cuales debe existir al mismo tiempo alguna diversidad, aunque sólo sea espacial y/o temporal, pues de otro modo, no cabría la pluralidad.

Las acciones afirmativas encuentran su argumento y al mismo tiempo su contraparte en la prohibición de discriminar contemplada en nuestro caso en el artículo 1º y 4º Constitucional. Existen algunos ejemplos importantes de señalar respecto a aquellas medidas que la Constitución y otros ordenamientos legales establecen y que marcan una diferencia en cierto trato jurídico para hombres y mujeres. Uno de ellos es la fracción V del artículo 123 que señala las disposiciones de las mujeres embarazadas sobre no realizar trabajos que las pueda poner en peligro o que signifiquen un riesgo en su salud; también señala el descanso a que tienen derecho por parir y la garantía de su sueldo. Este tipo de medidas se encuentra razonablemente justificado para todo el mundo, pues en primera, la idea de la mujer como madre en el imaginario social prevalece y, en segunda, toda la sociedad sabe la difícil situación en la que una mujer se encuentra al dar a luz. Por estas razones esta acción afirmativa está justificada y se puede decir que hay un consenso general sobre lo positivo de esta medida.

Otro ejemplo de un trato jurídico distinto para hombres y mujeres se da en el Código Civil Federal, el cual establece para mujeres y hombres distintas edades para contraer matrimonio y otro

hasta hace unos años era que, en caso de divorcio, únicamente era obligación del hombre brindar alimentos por el mismo lapso del matrimonio si no tuviera ingresos suficientes y mientras no contrajera nuevas nupcias o viviera en concubinato; otra disposición que incluso valió un pronunciamiento de la Suprema Corte de Justicia debido al trato diferenciado sin la razonabilidad y que declaró inconstitucional fue a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que exigía, de acuerdo con Carbonell (2001) mayores requisitos a los esposos o concubinos de las mujeres aseguradas para tener acceso a los servicios del Instituto que los que había para las esposas o concubinas. El criterio de la corte fue (en una redacción más complicada) que el Artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé, como garantía individual, la igualdad entre el varón y la mujer ante la ley, evitando las discriminaciones de que frecuentemente eran objeto uno u otra por razones de su sexo y por lo tanto, el que la Ley señalada establezca que los varones para disfrutar de la atención médica cumplieran con ser mayores de cincuenta y cinco años o estuvieran incapacitados física o psíquicamente y dependieran económicamente de la mujer en tanto la esposa o concubina del trabajador, para obtener los mismos beneficios sólo requiere demostrar el hecho sin exigir ninguna otra condición como el varón, evidencia una transgresión a la garantía de igualdad establecida en el artículo 4º Constitucional⁶⁶ (Carbonell, 2001, p. 136).

Respecto al tema anterior, actualmente existen empresas e instituciones que teniendo el servicio de guardería es únicamente para los/las hijos/as de las mujeres, reforzando con esto los estereotipos y división sexual de labores a través de la reglamentos y disposiciones.

Otra disposición civil que es claramente instaurada bajo estereotipos sexistas y que es una de las normas que reitera los roles sexuales potentemente es la disposición, (varía en las distintas entidades) de la custodia de los hijos/as. El Código Civil del Estado de México, en el artículo 4.228 señala:

“Artículo 4.228.- ...

II. Si no llegan a algún acuerdo, el juez atendiendo a los elementos de prueba que obren en el sumario y con base en el resultado de las pruebas periciales en materia de trabajo

⁶⁶ Tesis P.LIX/99 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia.

social y de psicología familiar que oficiosamente habrán de practicárseles, determinará:

- a) Los menores de diez años quedarán al cuidado de la madre, salvo que sea perjudicial para el menor;*
- b) Después de oír a los interesados, quien se hará cargo de los mayores de diez años, pero menores de catorce;*
- c) Los mayores de catorce años elegirán cuál de sus padres deberá hacerse cargo de ellos, si éstos no eligen el Juez decidirá."*

Respecto a la disposición anterior, una Jurisprudencia de la Suprema Corte señala:

"MENORES DE DIEZ AÑOS. ES LA MADRE QUIEN EN PRINCIPIO HA DE HACERSE CARGO DE LA GUARDA Y CUSTODIA DE AQUÉLLOS (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO).

XXXIII, Marzo de 2011.

De acuerdo con el artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se reconocen los derechos del varón y de la mujer como iguales ante la ley, la cual protege la organización y el desenvolvimiento de la familia, así como el derecho de los niños y las niñas a la satisfacción de sus primordiales necesidades que les permitan un desarrollo integral, tanto que el Estado proveerá lo necesario para propiciar el respeto a la dignidad de la niñez y el ejercicio pleno de todos sus derechos. Ahora, si en un asunto determinado se plantea y discute la conveniencia de la guarda y custodia, así como la persona idónea para ejercerlas, la madre sí puede ser considerada apta e idónea para cuidar y velar de manera ideal en su seguridad a los hijos menores de diez años de edad, lo que es acorde con el numeral 4.228 del Código Civil para el Estado de México que así lo previene, lo cual se apega al derecho familiar que tutela la propia Constitución Fundamental."

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL SEGUNDO CIRCUITO⁶⁷

El Código Civil Federal y el Código Civil del DF a diferencia del Estado de México dan al juez la discrecionalidad para que, con las pruebas de lo que es más conveniente para el menor

⁶⁷ Amparo directo 1026/2010. 31 de enero de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Virgilio A. Solorio Campos. Secretario: Carlos Esquivel Estrada.

designe quién de ambos progenitores será quien tenga la guarda y custodia y no señala la obligatoriedad de la madre de quedarse con el menor.

El artículo anterior y la jurisprudencia de la Corte impulsan la idea estereotipada que los hijos/as bajo los cuidados de la madre tienen un mejor desarrollo y que ésta es más capacitada para atenderlos con esmero y eficacia, salvo los casos de excepción. Sin embargo, encontramos otra tesis aislada completamente en contra de la anterior, lo cual deja aún más grande el debate sobre la manera de regular la custodia en México, pero que sin embargo consideramos una tesis acorde a los tiempos modernos y a las necesidades de género y por supuesto que contribuye a la eliminación de los estereotipos sexistas, la tesis dice lo siguiente:

[TA]; 10a. Época; 1a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Libro VIII, Mayo de 2012, Tomo 1; Pág. 1112, Libro VIII, Mayo de 2012, Tomo 1

Principio de igualdad entre hombres y mujeres. El otorgamiento de la guarda y custodia de un menor de edad no debe estar basado en prejuicios de género.

Tradicionalmente, la justificación de las normas civiles que otorgan preferencia a la madre en el otorgamiento de la guarda y custodia de los menores de edad se fundamentaba en una idea preconcebida, bajo la cual, la mujer gozaba de una específica aptitud para cuidar a los hijos. Esta justificación era acorde con una visión que establecía una clara división de los roles atribuidos al hombre y a la mujer. El género resultaba un factor determinante en el reparto de funciones y actividades, lo que conllevaba un claro dominio social del hombre sobre la mujer, la cual se concebía únicamente como madre y ama de casa que debía permanecer en el hogar y velar por el cuidado y bienestar de los hijos. Esta idea no es compartida por esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y resulta inadmisibles en un ordenamiento jurídico como el nuestro, en el cual el principio de igualdad entre hombres y mujeres resulta uno de los pilares fundamentales del sistema democrático. La tendencia clara, en estos tiempos, marca el rumbo hacia una familia en la que sus miembros fundadores gozan de los mismos derechos y en cuyo seno y funcionamiento han de participar y cooperar a fin de realizar las tareas de la casa y el cuidado de los hijos. La mujer ha dejado de ser reducida al papel de ama de casa y, por el contrario, ejerce en plenitud, con libertad e independencia, la configuración de su vida y su papel en la familia. Esta Primera Sala también se separa de aquellas justificaciones

basadas en que la presunción de ser la madre la más apta y capacitada para el otorgamiento de la guarda y custodia, tiene sustento en la realidad social y en las costumbres imperantes dentro del núcleo social nacional. Es un hecho notorio que el funcionamiento interno de las familias, en cuanto a distribución de roles entre el padre y la madre, ha evolucionado hacia una mayor participación del padre en la tarea del cuidado de los menores, convirtiéndose en una figura presente que ha asumido la función cuidadora. Dicha evolución no se ha generalizado en todas las familias, pero sí puede evidenciarse en muchas de ellas y dicha dinámica debe tener reflejo en la medida judicial que se adopte sobre la guarda y custodia de los hijos menores. En clara contraposición con el pasado, en el que el reparto de las tareas de la casa, incluido el cuidado de los hijos, venía impuesto por la tradición como algo dado, ahora, el reparto de las funciones familiares ha de ser objeto de discusión, de negociación, de pacto entre los cónyuges. Si se respeta el marco de la necesaria e insustituible libertad y autonomía de las partes (los miembros de la pareja), cualquier reparto resulta perfectamente válido, eficaz y merecedor de protección. En cualquier caso, lo relevante es que no existe una sola realidad en la que la mujer tenga como función única y primordial, el cuidado de los menores. Primera sala⁶⁸.

La tesis anterior señala nuestro argumento, el reto es implantar esta idea en todas las legislaciones civiles, penales y de otros tipos en la República Mexicana, sin embargo, a pesar de la existencia de dicha tesis, la guarda y custodia sigue siendo un caso basado en prejuicios de género y respaldado por la ley como el caso del Estado de México.

La figura de custodia es un debate no solo en México, sino en muchas partes del mundo, existen legislaciones que han introducido normas para terminar con este tipo de estereotipos. Un ejemplo de ello es la figura de custodia compartida. Países como Estados Unidos, Reino Unido, Canadá, Australia, y España han optado por regular y legislar esta figura la cual, de acuerdo con Pérez (2011) :

⁶⁸ Amparo directo en revisión 1573/2011. 7 de marzo de 2012. Cinco votos. Ponente: Arturo Zaldivar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

Garantiza el mejor interés del menor en cuanto a su situación con respecto a los padres, su vida y desarrollo familiar, además, los acuerdos entre los progenitores permiten que las autoridades judiciales competentes, es decir el juez de lo familiar, pueda tomar determinaciones que influyan en la ideología social local y en las percepciones de género, roles y estereotipos, al considerar a ambos padres por igual en la crianza de los hijos, de forma que ésta haga eficaces los principios de igualdad y no discriminación en la ley y ante la ley. Se afirma que mediante la custodia compartida, ambos padres tienen oportunidad juntos y por separado de tomar decisiones y resolver problemas sin necesidad de ayuda externa, ya sea de la corte o de cualquier otra autoridad. La custodia compartida provee a los menores de mejor calidad de vida, puesto que siempre existen dos para responder y satisfacer las necesidades de los hijos, por un lado, y por el otro, los menores establecen un fuerte lazo afectivo con ambos padres y reduce el sentimiento de pérdida que se da en los casos de divorcio y cuando se decreta la custodia única.

Ya señalamos algunos ejemplos de aquellas disposiciones jurídicas que dan un tratamiento distinto a hombres y mujeres y que desde la perspectiva de género y del feminismo de la igualdad consideramos discriminatorias para los hombres padres y generadoras de estereotipos sexistas para ambos sexos. Bajo nuestro enfoque, no hubo justificación objetiva ni razonable más que estereotipos sexistas para establecerlas, pero también encontramos la otra cara de la moneda, aquellas acciones afirmativas que para otros grupos han sido cuestión de juicios de inconstitucionalidad por considerarlas discriminatorias y beneficiadoras para la mujer por el solo hecho de ser mujeres. Pero en estos casos entraría la existencia de razones objetivas que razonablemente justifican estas acciones. Tal y como lo señaló el Tribunal Constitucional Español respecto al establecimiento de dichas medidas:

La prohibición de discriminar por sexo no sólo entraña la interdicción de trato injustificada, sino también la decisión constitucional de acabar con la histórica situación de inferioridad atribuida a la mujer en la vida social, singularmente en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo. De ahí que, en principio, no puedan considerarse lesivas desde el principio de igualdad aun cuando establezcan un trato más favorable, las medidas que tengan por objeto compensar la situación de desventaja de determinados grupos sociales, y en concreto, remediar la tradicional situación de inferioridad de la

mujer en el ámbito social y en el mercado de trabajo (sentencia 19/1989) (Carbonell, 2001, p.140).

Resumiendo y retomando lo analizado en el capítulo, en especial los casos y las sentencias tanto de la Corte de Estados Unidos como del Tribunal Europeo, establecemos aquellas características que de acuerdo a dichas sentencias se puede inferir que deberían de contar las acciones afirmativas y que, los “policy makers” deberían de tomar en cuenta al momento de diseñar e implementar estas acciones. Los requisitos son:

Suprema Corte de los Estados Unidos de América:

- Aquellas acciones afirmativas diseñadas bajo argumentos estereotipados de la división sexual de trabajo, como el cuidado de los hijos, que brindan solo beneficios a las mujeres son inconstitucionales, debido a que refuerza el papel de la mujer como única responsable del cuidado de los/las hijos/as y a su vez discrimina a los hombres quienes también se pueden encontrar en situaciones difíciles ante la crianza de los hijos.
- Al establecer ciertas exclusiones para las mujeres que en el caso de los hombres no las hay, como el que éstas debido a sus actividades domésticas puedan excusarse de pertenecer a un jurado es inconstitucional, pues minimiza la representación femenina en los jurados además que simbólicamente sitúa a las mujeres como únicas responsables de las actividades domésticas.
- Los beneficios establecidos en las acciones afirmativas no deben de suponer ni ser diseñadas bajo el argumento que las mujeres tienen una dependencia económica hacia sus esposos ya que esta idea no se adecua a las sociedades modernas y podemos estar ante situaciones en las que el hombre es dependiente económico de las mujeres.
- Cualquier acción afirmativa para superar los efectos de prácticas de discriminación por razón de género es válida siempre y cuando existan dos elementos fundamentales: su carácter temporal y metas establecidas.

Tribuna Europeo:

- El sexo no puede considerarse en un principio, como factor legítimo de diferenciación en las acciones afirmativas, sin embargo, para dar cumplimiento a la igualdad se debe de garantizar igualdad en los puntos de partida, esto es, garantizar la igualdad de oportunidades al competir por los bienes, pero sin asegurar resultado alguno.
- No es suficiente la igualdad de trato para garantizar la igualdad de oportunidades para dos candidatos del mismo sexo ya que hay prejuicios en la sociedad en torno al papel de la mujer y del trabajo femenino que pueden impedirles una adecuada progresión.
- La acción afirmativa no debe constituir una preferencia absoluta e incondicional, para lo cual debe de existir una cláusula de apertura⁶⁹ y la persona beneficiada debe pertenecer a un colectivo infrarrepresentado, además la persona beneficiada debe estar calificada para desempeñar las funciones del puesto de trabajo, es decir, se debe respetar el principio meritocrático (Sierra, 2011).
- Cuando estemos ante colectivos infrarrepresentados el objetivo debe ser combatir la discriminación social y no lograr una igualdad numérica, por lo tanto el porcentaje reservado para cierto grupo debe de determinarse por las circunstancias específicas de cada sector o ámbito no por el número únicamente.
- Las acciones afirmativas deben de respetar el principio del mérito.
- Las acciones afirmativas deben de contar con el elemento de temporalidad. Cuando el colectivo de las mujeres alcance la igualdad material en la sociedad, las acciones afirmativas se harán innecesarias in incluso inconstitucionales por suponer una diferenciación en virtud de un rasgo especialmente sospechoso como es el género (Giménez, 2011).

Parte medular de la presente investigación es retomar estos requisitos para proponerlos como herramientas metodológicas al momento del diseño de las acciones afirmativas para la igualdad de mujeres y hombres en México. Ya notamos que ante una falta de consenso en la teoría de las acciones afirmativas y los diversos términos que se utilizan por consecuencia existe una falta de homologación en los requisitos con que estas deben de cumplir, sin embargo, con el

⁶⁹ La cláusula de apertura se refiere a que se deben de considerar las circunstancias particulares de cada caso y excepcionalmente denegar la preferencia a la mujer.

presente análisis se establece un buen punto de partida para que las acciones afirmativas que se estén implementando en México no solo solucionen un problema de manera temporal sino que realmente el uso de la acción afirmativa conlleve un cambio en los códigos y posiciones de subordinación de las mujeres.

Las características anteriores nos dan herramientas para el análisis de nuestras tres acciones afirmativas elegidas y, resulta paradójico que algunas de las mismas si fueran llevadas a la Suprema Corte de Estados Unidos o del Tribunal Europeo serían totalmente inconstitucionales por la reafirmación de los estereotipos sexistas y en México no solo se siguen implementando sino que se toman como buenas prácticas en diversas entidades.

Capítulo III

Acciones Afirmativas de Género en México

Este tercer capítulo se centra ya en el análisis del diseño de tres acciones afirmativas con perspectiva de género en México que han sido implementadas por la autoridad gubernamental (distintos órganos) a partir del año 2000. El objetivo de analizar el diseño de estas tres acciones es responder nuestra pregunta de investigación principal y observar lo referente a la reproducción de estereotipos sexistas a través del diseño de las políticas públicas de género. Tomamos en este análisis aquellas acciones con base a la clasificación de las acciones afirmativas establecida en el segundo capítulo. Se eligen dos acciones afirmativas establecidas por el Gobierno Federal que son las que más alcance, más recursos y más influencia ejercen y una tercera diseñada por el Gobierno del Distrito Federal.

El análisis de las tres acciones afirmativas se llevará a través del siguiente esquema⁷⁰:

- I. El caso a describir, antecedentes: Una política pública (acción positiva) de cada modalidad.
- II. El proceso de diseño e implementación: Objetivos de la política, participantes, Institución de origen y participantes en su caso, características generales de la política, público a quien fue focalizada, contenidos, estrategia de implementación, discursos, publicidad en cualquier medio, recursos económicos y contextos.
- III. Resultados y evaluaciones ya realizadas de la política implementada respecto.
- IV. Comunicación social, discurso, símbolos y significados en torno a ésta.

1. Acción afirmativa de movilidad afirmativa.

En la clasificación de acciones afirmativas, tanto González Martín como Naciones Unidas establecen como primer tipo aquellas medidas de movilidad positiva o afirmativa que tienen como objetivo superar los problemas sociales de un determinado grupo, en este caso de las mujeres.

⁷⁰ Elaboración propia tomando como base los análisis de caso en el libro Políticas Públicas. Una Introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas. Wayne Parsons (2007). Ed. Flacso. México. Se pretende establecer esta metodología como herramienta de análisis al diseñar acciones afirmativas para la igualdad de género en México.

Movilización afirmativa: Se refieren a todas las medidas de *difusión, promoción y apoyo tendientes a favorecer el cumplimiento de los derechos civiles y sociales, de los cuales cada integrante de una misma sociedad es formalmente titular, pero cuyo ejercicio efectivo excluye a ciertos grupos por la desinformación, el desconocimiento o la falta de recursos para hacerlos valer* (Claro y Seoane, 2005, p. 26).

En esta primera categoría de acciones afirmativas se encuentran todos los programas ejes del gobierno, tanto del sexenio pasado (2006-2012) como del actual (2012-2018). Dichos programas son operados por la Secretaría de Desarrollo Social. Dentro de esta categoría, tal como la definición lo dice, se tiene como objetivo favorecer el cumplimiento de algún derecho civil o social que las mujeres tienen, pero cuyo ejercicio se ha visto dificultado por una serie de circunstancias que pueden ser la desinformación, falta de recursos o situaciones históricas de discriminación estructural.

Los programas (acciones afirmativas) que encontramos en esta categoría son⁷¹:

1. Programa de Becas Para Mujeres Jóvenes Embarazadas. (Promajoven)
2. Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras.
3. Seguro de Vida para Mujeres Jefas de Familia.

Los tres programas fueron y continúan siendo promocionados por parte del gobierno como las principales políticas públicas creadas para “apoyar” a las mujeres mexicanas. Se analizará una sola acción afirmativa, sin embargo es importante señalar las acciones que se están llevando a cabo, ya que para el objetivo de la investigación es sumamente claro los estereotipos que se mantienen desde el nombre de dichas acciones.

La acción afirmativa elegida para el análisis es *Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras*. Se decidió analizar esa acción debido a que el *Programa de Becas Para*

⁷¹ Actualmente todos los programas aquí señalados se encuentran operando, sin embargo no todos fueron diseñados por el actual gobierno (Lic. Enrique Peña Nieto) sino que se han continuado de la Administración pasada.

Mujeres Jóvenes Embarazadas (Promajoven) no cuenta con suficiente información acerca del diseño, implementación y resultados. Respecto al tercer programa, *Seguro de Vida para Mujeres Jefas de Familia* tiene únicamente meses de haberse lanzado como acción eje del gobierno federal, por lo que no hay resultados aún que permitan un análisis.

Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras. (PEI)

I. Antecedentes.

El programa de estancias infantiles para apoyar a madres trabajadoras (PEI) tuvo su inicio en el año 2007. El día 14 de enero de 2007 el Gobierno Federal encabezado por el ex presidente Felipe Calderón Hinojosa, a través de la Secretaría de Desarrollo Social arrancó con el nombre de Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras⁷² iniciando actividades en el Estado de Veracruz y el Estado de México. De acuerdo con las Reglas de Operación⁷³ (ROP) del programa en el año 2007, publicadas en el Diario Oficial el 10 de enero del 2007 se establecieron algunas justificaciones a la implementación del mismo. La primera, el incremento de la población económicamente activa de las mujeres equivalente en ese año a un 35.45%⁷⁴, por lo que, según las reglas se tuvo la necesidad de establecer servicios *con enfoque de género* que de alguna manera conciliaran la vida laboral y familiar de las mujeres y sus hijos/as. Así, el programa inicia como un instrumento para dar respuesta a la población femenina trabajadora o bien que busque trabajar y que necesite opciones para el cuidado de sus hijos/as. A su vez, el programa estableció el acceso a dichos beneficios aquellos hogares con un hombre jefe de familia que demuestre que es el único responsable del cuidado de los/las hijos/as, es decir que tiene que ser soltero y no vivir con mujer alguna. La segunda justificación planteada en las mismas reglas de operación es que con la implementación de este programa las mujeres trabajadoras y los padres solos podrán tener más facilidades para contar con ingresos adicionales y con esto mejorar su nivel de vida y ayudar a abandonar o bien evitar caer en condición de pobreza. El tercer

⁷²Publicación del periódico El Universal el día 14 de enero del año 2007. <http://www.eluniversal.com.mx/primer/28263.html>

⁷³ Las Reglas de Operación de cualquier programa es el documento oficial que se publica en el Diario Oficial de la Federación para darle legitimidad y establecer las reglas y requisitos bajo los cuales operara la política pública de que se trate.

⁷⁴ Datos establecidos en la parte de *Antecedentes* de las Reglas de Operación del programa publicadas en el Diario Oficial el día 10 de enero de 2007.

argumento fue la cobertura de seguridad social a la población femenina, tomando como base la Encuesta Nacional de Empleo 2004, señalando que únicamente el 35% de la población ocupada tenía acceso a prestaciones sociales, entre ellas las de guardería y estancias infantiles, y aquellas operadas de manera privada eran demasiado costosas para que las madres trabajadoras y padres solos las pudieran pagar, por lo que el Gobierno apostó a la reducción de costos del cuidado y atención infantil por parte de las/los beneficiarios, en especial aquellos en situación de pobreza y condición de vulnerabilidad.⁷⁵

Otro de los aspectos principales del programa aún cuando no se señalan en la parte de la justificación, es que se pretende ampliar la red de estancias infantiles impulsando de esta manera los servicios de cuidado y atención infantil, las cuales reciben la transferencia económica y facilidades de equipamiento para operar y así cubrir las necesidades del objetivo del programa. Es decir, el programa cuenta con dos modalidades respecto a su población objetivo: (1) Modalidad de apoyo a madres trabajadoras y padres solos; y (2) Modalidades de impulso a los servicios de cuidado y atención infantil e incorporación a la red de estancias infantiles. Así, el programa opera en dos vías, la primera cumpliendo los objetivos generales de facilitar la incorporación de mujeres y padres solos al ámbito laboral y la otra, aumentar el número de estancias infantiles para que se alcance a cubrir las metas del programa. En lo subsecuente de este capítulo dejaremos a un lado la modalidad dos de las reglas de operación, no por un cuestión de restarle importancia, sino que nuestro objeto de estudio se encuentra específicamente en la modalidad uno.

Continuando con el funcionamiento general de la política, el programa cuenta un procedimiento para poder ser beneficiaria/o. Como veremos en un cuadro comparativo de las reglas año con año, se establecen los criterios de elegibilidad y los requisitos que hay que cumplir y se señalan de manera muy clara las solicitudes, formatos, cartas, documentos personales, disposiciones jurídicas y responsabilidades que quien desee obtener los beneficios debe de cumplir y comprobar ante la Secretaría de Desarrollo Social, así como los plazos y fechas en que hay que entregar dicha documentación. A su vez, se estipulan los derechos y obligaciones con que cuentan las/los beneficiarias/os una vez que habiendo cumplido y entregado todos los requisitos hayan sido

⁷⁵ Cabe aclarar que no señala a que se refiere con vulnerabilidad ni en las definiciones del programa.

notificados de la aceptación en el programa, mismos que no se señalan por ser una serie de requisitos técnicos bajo los que opera cualquier programa sobre todo de transferencias económicas y que no se requiere su análisis para nuestro objetivo principal.

Aún cuando las Reglas de Operación varían año con año, el procedimiento y funcionamiento general de la política es el mismo. Para tener más claro la operatividad del programa desde la publicación de las reglas de operación hasta la notificación a la beneficiaria/o observamos el esquema general del proceso para el acceso a la acción afirmativa (Ver anexo 2, cuadro 8).

II. El proceso de diseño e implementación.

El Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras al ser un programa de subsidio establecido en el anexo 17 del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) funciona bajo reglas de operación y con base en un determinado marco jurídico, el cual justifica y legitima de alguna manera su implementación. Por regla general, las políticas públicas deben de derivar en primer lugar de la Constitución Política, los diversos Mecanismos Internacionales en la materia y los Planes Nacionales de Desarrollo. En la página oficial de la Secretaría de Desarrollo Social, bajo el título *Marco Jurídico del Programa de Estancias Infantiles* se incluyen una serie no solo de legislaciones macro sino aquellos acuerdos, reglamentos y otras disposiciones bajo la cual se sustenta este programa. Nos parece un tanto exagerado toda la normatividad señalada en la página ya que la mayoría de las políticas públicas de la Secretaría de Desarrollo Social podrían abarcar dicha normatividad.

Acuerdos⁷⁶

- Por el que modifica el Clasificador por Objeto de Gasto.
- Por el que se da a conocer el Manual de Operación del Sistema Integral de Información de Padrones de Programas Gubernamentales.

⁷⁶ De acuerdo con el Diccionario Jurídico Mexicano, un acuerdo constituye el acto mediante el cual, el titular de un órgano de jerarquía conoce de un asunto cuya resolución le compete y le ha sido sometido a consideración por el titular de un órgano de grado inferior.

- Por el que se delega en los Titulares de los Órganos Administrativos desconcentrados de la Sedesol, la facultad que se indica.
- Por el que se establecen lineamientos para la Promoción y Operación de la Contraloría Social en los Programas Federales de Desarrollo Social.
- Por el que se ratifica el diverso por el que se establecen las actividades de preparación y respuesta ante una pandemia de influenza.

Acuerdos Relativos a Reglas de Operación

- Por el que el Sistema Nacional DIF da a conocer la modificación a las ROP⁷⁷ de Atención a Personas con Discapacidad 2012.
- Por el que el Sistema Nacional DIF da a conocer las ROP. para la Protección y el Desarrollo Integral de la Infancia 2012.
- Por el que se emiten y publican ROP. PGEI⁷⁸ para el ejercicio fiscal 2007.
- Por el que se modifican ROP. PEI⁷⁹ para 2008.
- Por el que se modifican ROP. PEI. para 2009.
- Por el que se modifican las ROP. PEI. Para 2010.
- Por el que se modifican las ROP. PEI. para 2011.
- Por el que se emiten las ROP. PEI. para 2012.
- Nota Aclaratoria al Acuerdo por el que se emiten y publican ROP. PGEI. para el ejercicio fiscal 2007.
- Fe de erratas al Acuerdo por el que se modifican las ROP. del PEI. para ejercicio fiscal 2011.
- Nota aclaratoria al Acuerdo por el que se emiten las ROP. del PEI. para el ejercicio fiscal 2012.

Códigos

- Código Civil Federal y sus reformas.

⁷⁷ Reglas de Operación (ROP).

⁷⁸ Nombre con el que inicio el programa en el año 2007: *Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para Madres Trabajadoras*.

⁷⁹ Se elimina en el ejercicio fiscal 2008 la palabra guarderías del título de la política y se deja con el nombre de *Programa de Estancias Infantiles para Madres Trabajadoras* (PEI).

- Código Federal de Procedimientos Civiles y sus reformas.

Decretos⁸⁰

- Por el que se crea el Sistema Integral de Información de Padrones de Programas Gubernamentales.
- Que establece las medidas de austeridad y disciplina del gasto de la Administración Pública Federal.
- PEF⁸¹. 2007
- PEF. 2008 13-12-07
- PEF. 2009 28-11-08
- PEF. 2010 07-12-09
- PEF. 2011
- PEF. 2012
- Por el que se aprueba PND⁸². 2007- 2012.
- Por el que se aprueba PSDS⁸³. 2007-2012.
- Por el que se crea el Sistema Nacional de Guarderías y Estancias Infantiles.
- Por el que se ordenan diversas acciones en materia de salubridad general, para prevenir, controlar y combatir la existencia y transmisión del virus de influenza estacional epidémica.
- Lineamientos de austeridad, racionalidad, disciplina y control del ejercicio presupuestario 2009.
- Lineamientos de Racionalidad y Austeridad Presupuestaria 2010.
- Lineamientos de Racionalidad y Austeridad Presupuestaria 2011.

Disposiciones Constitucionales y Tratados Internacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (última reforma DOF 09-08-2012)

⁸⁰ El Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano (1998) señala que un Decreto es *toda resolución o disposición de un órgano del Estado sobre un asunto o negocio de su competencia, que crea situaciones jurídicas concretas que se refieren a un caso particular relativo a determinado tiempo, lugar, instituciones o individuos, y que requiere de cierta formalidad (publicidad), a efecto de que sea conocida por las personas a las que va dirigido* (p. 997).

⁸¹ Presupuesto de Egresos de la Federación.

⁸² Plan Nacional de Desarrollo.

⁸³ Programa Sectorial de Desarrollo Social.

- Promulgatorio de la Convención sobre los Derechos del Niño.

Disposiciones Diversas

- Lineamientos Específicos para la Aplicación y Seguimiento de las Medidas de Austeridad y Disciplina del Gasto de la APF⁸⁴.
- Norma Oficial Mexicana-032-2010.
- Norma Oficial Mexicana de Emergencia 001-SSA3-2010.

Leyes

- Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.
- Ley de Asistencia Social y sus reformas.
- Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación y sus reformas.
- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y sus reformas.
- Ley de Planeación y última reforma.
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y última reforma.
- Ley Federal de Procedimiento Administrativo y última reforma.
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y última reforma.
- Ley Federal sobre Metrología y Normalización y última reforma.
- Ley General de Desarrollo Social y última reforma.
- Ley general de Presentación de Servicios Para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil (DOF 24-10-2011).
- Ley General de Salud y última reforma.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (última reforma 14-06-2012).
- Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes y última reforma.

Reglamentos

- De la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.
- De la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y última reforma.

⁸⁴ Administración Pública Federal.

- De la Ley federal de Transparencia y Acceso a la información Pública Gubernamental de la Ley General de Desarrollo Social y última reforma.
- Interior de la Secretaría de Desarrollo Social y última reforma.
- Reglamento Ley General de Prestaciones de Servicio Ciudadano y Atención Integral Infantil.

Es interesante observar que aún cuando el objetivo del programa está planteado directamente a apoyar a la mujer trabajadora para que ésta se inserte en el ámbito laboral y en el mismo título está inserto el tema de mujeres trabajadoras, no se señala en ningún punto algún mecanismo internacional o nacional para la igualdad de género ni para el adelanto de las mujeres. La mayoría de dichos instrumentos se centran en cuestiones administrativas, incluso, algo que llama la atención es el orden en que se presenta el marco jurídico, dejando en los últimos lugares a aquellos ordenamientos que de acuerdo con los *principios generales del derecho* tienen supremacía sobre todos los demás mecanismos que con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los Tratados Internacionales. Desde nuestro punto de vista, dentro del marco jurídico deberían de estar aquellos tratados internacionales, legislaciones nacionales y demás ordenamientos relativos a la igualdad de género y establecer con mayor énfasis la derivación del diseño de esta política pública, una justificación legal más robusta.

Al ser un programa de transferencia de subsidios, cada año, además de tener que estar previsto en el Presupuesto de Egresos de la Federación, debe contar con reglas de operación, en las cuales se plantea desde los justificantes para el diseño de la política, objetivo, objetivos específicos, criterios de elegibilidad, indicadores, el proceso para acceder y tener derecho a los beneficios, la población objetivo, cobertura, tipos y montos económicos y todas las especificaciones técnicas y operativas para el funcionamiento del programa. Podemos decir que estamos frente a una política públicas de acción afirmativa debido a las siguientes características⁸⁵:

- Posee un contenido así como recursos que se movilizan para generar resultados.

⁸⁵ Se tomaron características de la política pública en general (Thoenig, 1992) y de la acción afirmativa revisada en el tercer capítulo.

- Los actos se articulan en torno a ejes específicos que forman un denominador común: el sector de intervención, el problema tratado, la constancia del decisor público en sus opciones e intenciones (Thoenig, 1992).
- Cuenta con una orientación normativa y los actos traducen orientaciones intencionalmente o no, portan ciertos valores / estereotipos, tendiendo a objetivos específicos (Thoenig, 1992).
- Competencia social, mencionando que una política pública se define por su competencia, por los actos y disposiciones que afectan la situación, intereses y comportamientos de los ciudadanos. Se debe de identificar el público, individuos, grupos o instituciones que componen el campo de la acción gubernamental considerara (Thoenig, 1992).
- Tiene como objetivo revertir una situación desigualdad y/o discriminación hacia un grupo determinado, es decir, busca favorecer el cumplimiento de derechos civiles y sociales de cierto grupo de personas específico.

En lo que respecta al contenido mismo de la política pública, al iniciar en el año 2007 se cuenta con siete reglas de operación que han cambiado en sus elementos año con año, desde la justificación de la política, hasta los indicadores, pasando por los objetivos, criterios, montos y tipos de apoyo. Para poder tener un panorama general de cómo se ha diseñado la política pública y tener más herramientas para nuestro análisis, se muestran diversas tablas comparativas de los elementos principales de las reglas de operación de la política pública. Si bien, no se encuentra la totalidad de las ROP, sí contienen aquellos elementos que son con la columna vertebral de la política. Posterior a las ROP, nos enfocaremos en lo que es quizá el material que menos se ha analizado, incluso en nuestra búsqueda es casi inexistente contenido sobre el discurso que hay alrededor de la política misma, desde que se inició hasta ahora. Únicamente se encuentran evaluaciones de impacto así como de resultados, pero enfocadas a los resultados cuantitativos, mismos que aún cuando se señalarán en la parte última de esta sección, no son nuestro objetivo principal como los símbolos y significados de los discursos, noticias y diseño de la política (contenido). La justificación para el diseño de esta política pública ha sido la misma desde el año 2007, sin embargo en ninguno de los objetivos, ni en el general ni en el específico, se menciona la

temporalidad de esta política como característica esencial de la acción afirmativa. A su vez, los componentes de la política pública aún cuando son los mismos establecidos en las Reglas de Operación (ROP), año con año varían en algunos de sus contenidos sin mediar explicación o justificación de ciertos cambios (Anexo 2, tabla 1).

Objetivo general.

En el anexo, tabla 1, se muestra el primer elemento en la política pública: el objetivo. Se plantea la respuesta a la pregunta ¿Para qué? de la política pública. De acuerdo con los objetivos planteados en las ROP, el objetivo general de la política ha tenido cambios significativos. En el año 2007 y 2008 se tenía como objetivo principal la disminución de la vulnerabilidad de los hogares en los que la jefatura de las familias recayera en una mujer y se tuvieran hijos/as entre 1 y 6 años, o bien en un *Padre Solo*. También se establece la disminución de las condiciones de pobreza o el riesgo de caer en ésta y, por último y como elemento que en todos los años se repite y es básicamente el objetivo que se da en todos los discursos y evaluaciones de la política: aumentar la posibilidad de que las mujeres jefas de familia participen en el mercado laboral.

En primer lugar, en esta definición de objetivo, la política pública asume la existencia de una vulnerabilidad en los hogares donde la *jefatura de la familia* pertenece al sexo femenino, asumiendo que de existir un hombre como *jefe de familia* no existiría dicha vulnerabilidad. A su vez, desde el título (Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras) se hace alusión a que es un programa dirigido específicamente para apoyar a madres trabajadoras dejando de entrada, fuera a aquellos hombres que también son parte de la población económicamente activa y que de alguna manera, tengan o no pareja y pueden ser responsables de los cuidados de los/las hijos/as. Otro cambio significativo del primer año al segundo y, el cual creemos marcó una diferencia importante sobre todo en la cantidad de recursos a partir del año 2008, fue la edad de los niños/as beneficiados que paso de 1 a 6 años al inicio a 1 a 3 años, 11 meses a partir del año 2008. No se encontró justificación alguna en ninguno de los documentos que hemos revisado ni en las ROP del año del cambio, lo cual solo nos hace inferir que se debió meramente a una cuestión presupuestal. El siguiente elemento que se introdujo en el segundo año de aplicación fue la

cantidad mínima de salarios mínimos que no se deben de rebasar para poder ser beneficiaria/o y claro no contar con un segundo ingreso dentro del hogar.

En el tercer año, 2009, el objetivo cambió, ya no se planteó en primer lugar disminuir la vulnerabilidad de los hogares sino *contribuir a abatir el rezago en materia de acceso y permanencia en el trabajo de madres que trabajan, buscan empleo o estudian y padres solos*. La edad se quedó igual que el segundo año como también los seis salarios mínimos y se introduce en el objetivo el aumento de la oferta de espacios de cuidado infantil. Al año 2010 se mantiene la redacción igual, solo que con el cambio de 1.5 salarios mínimos como salario del hogar per cápita. Es decir, baja considerablemente el mínimo de quienes tienen acceso al programa de 6 salarios mínimos a 1.5, garantizando así de alguna manera el acceso solo a aquellas personas en grave situación de vulnerabilidad económica.

En el siguiente año, 2011 y 2012 se elimina del objetivo la edad de los niños/as, los salarios mínimos, y se hace mayor énfasis en el objetivo de aumento de espacios de cuidado y claro, se mantiene el abatir el rezago en materia de acceso y permanencia en el trabajo de madres que buscan empleo o estudian y de los padres solos con hijos/as bajo su cuidado que cumplan con los criterios de elegibilidad. Es importante señalar que únicamente en el año 2012 se observa un lenguaje incluyente en la redacción del objetivo. El siguiente año, 2013, por primera vez se señala dentro del objetivo al inicio del mismo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y se redacta con un lenguaje incluyente: *Contribuir a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para ejercer sus derechos, mediante la reducción de la brecha en materia de acceso y permanencia laboral a madres que trabajan, buscan empleo o estudian y los padres solos con hijas(os) o niñas(os) bajo su cuidado, que cumplan con los criterios de elegibilidad*.

En este último año, estamos frente a un objetivo más de política pública que de programa social de transferencia económica ya que desde el objetivo mismo se plantea una búsqueda de derechos sociales y la disminución de brechas en materia de acceso y permanencia laboral. De igual manera que en los dos años anteriores, se elimina del objetivo la edad de los niños/as que pueden ser aceptados, los salarios mínimos y algo importante, se elimina de los objetivos

principales el aumento de espacios de cuidado y atención infantil como eje central de la política. Estos elementos que se eliminan del objetivo no es que desaparezcan, sino que pasan a ser parte de los criterios de elegibilidad y dejan un objetivo más puro. De igual manera, el que se elimine del objetivo principal el aumento de espacios fue un cambio importante debido al aumento considerado de estancias infantiles en los años anteriores, los cuales muchos de ellos, no cumplían con las características ni estándares de calidad que se requieren para estos centros, pero con tal de llegar a una meta y ser parte del objetivo principal se desvió el fin mismo del programa.

Objetivos específicos.

Respecto los objetivos específicos de la política, es en este apartado en donde se plantean en el primer y segundo, facilitar la búsqueda de empleo y mejorar las condiciones de trabajo remunerado y el aumento de oferta de servicios de cuidado infantil. En estos objetivos, prácticamente desde el 2007 hasta el 2013, el programa se mantiene igual. También únicamente en el año 2012 y 2013 se nota el uso del un lenguaje incluyente en la política. Los dos objetivos específicos en todos los años se centran en: (1) mejorar las condiciones de trabajo remunerado de las mujeres trabajadoras y padres solos y; (2) el aumento de oferta de servicios educativos y atención infantil, objetivo que queda fuera de nuestro análisis. Respecto al primer objetivo específico, queda claro que es una política que busca centrarse en las mujeres que tienen hijos/as y que no cuentan con una pareja al igual que los padres solos, dejando fuera a cualquier mujer u hombre que aún cuando estén en situación de pareja necesiten el acceso a estancias infantiles debido a su situación de vulnerabilidad económica o bien, debido a querer aumentar sus ingresos entre dos personas para una mejor calidad de vida. De igual manera, se asume que, en caso de haber un hombre en casa además de la madre, éste asumirá la carga económica por lo que aquellas madres que cuenten con pareja no tienen acceso a este programa.

Cobertura

La cobertura indica el espacio que abarcará la política. En este caso únicamente en el primer año se indica además del nivel nacional una especificación de las zonas beneficiarias, pero al ser una descripción tan general que la mayoría de la población puede haber, a partir del año 2008 al 2013 únicamente se deja una cobertura a nivel nacional sin más especificación que ésta.

Población objetivo

La población objetivo es el elemento principal de la acción afirmativa. Es decir, que va dirigido a un grupo específico. En este caso, se señala en las ROP desde el año 2007 que la población objetivo son las Madres Trabajadoras y Padres Solos, y una segunda modalidad el impulso a los servicios de cuidado y atención infantil. En cuanto a la primera modalidad que es la que nos ocupa aquí, es donde se estipula ya más específicamente las características de las personas que pueden acceder al programa. Desde el año 2007 hasta el 2013 se han establecido las modalidades señaladas y un cambio significativo del primer año de operación al segundo y el que se ha mantenido hasta el 2013 que es la edad de los niños/as. En el año 2007 se señaló que podían acceder aquellos hogares en situación de pobreza con al menos un niño/a de 1 a 6 años de edad. En el año 2008 cambia la edad a aquellos niños/as de 1 a 3 años 11 meses de edad y se aumenta un elemento de niños/as con alguna discapacidad, los cuales pueden entrar aquellos entre 1 a 5 años 11 meses de edad (un día antes de cumplir los 6), elemento que no ha cambiado desde el 2008 hasta el 2013. El razonamiento de esta baja en las edades de los y las niñas no es señalado en ningún momento en las reglas y no hemos encontrado documento alguno que señale la justificación a este cambio, suponiendo que se trató de una cuestión meramente económica.

Otro cambio, del año 2009 al 2010 fue los salarios mínimos, pasando de 6 salarios mínimos generales vigentes a 1.5, lo que se mantuvo hasta el año 2011. Posterior al 2011, se estableció como requisito de ingreso aquellos hogares cuyo ingreso per cápita por hogar no rebase la línea de bienestar económico⁸⁶ y no tuviera acceso al servicio de cuidado infantil a través de instituciones públicas de seguridad social, criterio que permanece hasta el año 2013.

Un criterio que se señala desde su aparición en el año 2007 hasta el 2013 es: *Madres, padres solos, tutores o principales cuidadores que trabajan, buscan trabajo o estudian*. Dicho criterio

⁸⁶ De acuerdo con la Secretaría de Desarrollo Social, la Línea de Bienestar (LB) es una cantidad mínima de recursos monetarios con la cual se compara el ingreso corriente total per cápita estimado para identificar a la población que no cuenta con los recursos suficientes para adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades (alimentarias y no alimentarias).
http://www.normateca.sedesol.gob.mx/work/models/NORMATECA/Normateca/1_Menu_Principal/2_Normas/2_Sustantivas/Lineamientos_pobreza.pdf
Fecha de acceso: 5 de mayo de 2011.

incluso se debe probar con ciertos documentos que se solicitan en las ROP, sin embargo es un criterio muy difícil de probar, pues es a través de una carta bajo protesta de decir verdad que se está renovando constantemente pero que no tiene establecido cierto número de renovaciones.

Criterios de elegibilidad.

Los criterios de elegibilidad son aquellos puntos que quienes deseen acceder al programa deben de cumplir una vez estando claro quienes pueden entrar, este elemento señala con qué deben de contar una vez que encuadran en la población objetivo. Estos criterios no han sufrido modificaciones de fondo prácticamente desde el primer año, únicamente se hicieron cambios en de forma pero se mantuvieron hasta ahora, el año 2013 prácticamente todos los criterios iguales, siendo éstos: contar obligatoriamente con la patria potestad de los/las menores, tener bajo su cuidado al menos un niño/a que pudiera ser sujeto de atención y cuidado en estancias infantiles, no tener acceso de guardería o cuidado infantil de alguna institución pública de seguridad social u otros medios, en caso de ser hombre ser el único responsable del cuidado de los niños/as, asumiendo que en caso de existir y contar con una pareja (mujer) ésta tendría que ser quien fuese responsable del cuidado de los menores, estar trabajando, estudiando o buscando empleo, no tener ingreso mayor a 6 salarios mínimos mensuales por hogar (1.5 salarios mínimos en el 2010 - 2011 y no rebasar la línea de bienestar en el año 2012 y 2013). De igual manera que en elementos anteriores, únicamente en el año 2012 y 2013 se utiliza un lenguaje incluyente.

Tipos y montos de apoyo.

En este rubro se establece la cantidad y modo en que se brindará esa transferencia. En esta política, a diferencia de la gran mayoría la transferencia no se da a las madres sino a los/las encargados de las estancias infantiles dependiendo del número de niños/as que se tengan. Durante el primer año se estableció la cantidad de \$700.00 pesos mensuales por cada niño/a inscrito en el programa hasta un máximo de tres, incluyendo aquellos que tuvieran algún tipo de discapacidad. De igual manera se estableció una aportación del beneficiario de forma mensual por concepto de *corresponsabilidad*, el primer año equivalente al 10% del monto del apoyo federal por cada menor inscrito. En el año 2008 y hasta el año 2010 se establecen los mismos 700 pesos, solo que se introducen algunos cambios que varían año con año, como se observa en el cuadro, cambios que

toman como variable el salario mínimo percibido, cantidad que establezca la estancia infantil, asistencias del menor a la estancia y es hasta el año 2011 cuando se establece un monto distinto para niños/as con alguna discapacidad otorgando en vez de \$700.00 pesos \$1400 por cada uno. En el año 2012 por primera vez desde el inicio de la política aumenta el recurso a \$850.00 pesos mensuales por menor y \$1,700.00 por menor con alguna discapacidad, manteniendo la condición del recurso a asistencias, máximo de tres niños/as por hogar y la aportación mensual del beneficiario dependiendo las cuotas que establezca la estancia.

Indicadores de resultados.

Los indicadores que se establecen en las ROP de manera anual indican aquellos rubros en los que se pretende incidir con la operación de la política. Toda la política girará en torno a estos indicadores. Llama la atención que al ser un programa cuyo principal objetivo es fortalecer la vida laboral de las mujeres únicamente el primer año (2007) se señala un indicador referente a la equidad de género, estableciendo dentro de este rubro el indicador de *número de familias beneficiadas con jefatura del hogar femenina*. Resulta interesante que un indicador con perspectiva de género mida el número de mujeres jefas de familia beneficiadas como si por beneficiar a un número grande de familias, ya se asegura una igualdad de género en el campo laboral, sin embargo, al señalar en el indicador la palabra género indicaba cierta importancia al tema. A partir del año 2008, no se señaló ningún indicador al respecto, únicamente temas más generales como cobertura, número de familias, número de menores atendidos, número de estancias instaladas, número de inscripciones, porcentajes de cumplimiento y los demás que se observan en el último cuadro. Fue hasta el año 2011 que se introduce una serie de indicadores que son fundamentales para medir el objetivo de la política y los cambios reales que la misma puede lograr, siendo éstos: Porcentaje de beneficiarios que permaneciendo más de dos meses en el Programa accedieron a un trabajo; Porcentaje de beneficiarios que tenían trabajo al momento de ingreso al programa y mientras permanecen en él logran mantenerse en un trabajo remunerado; Promedio de horas semanales de que disponen los beneficiarios para acceder, permanecer en el mercado laboral o en su caso estudiar; Porcentaje de beneficiarios que utilizan el tiempo disponible generado por el uso de los servicios de cuidado infantil para trabajar, buscar empleo, capacitarse o estudiar.

III. Evaluaciones a la política, resultados e impacto.

De acuerdo con la evaluación más reciente, *Meta evaluación del Programa de Estancias Infantiles (PEI)*⁸⁷, el programa ha tenido estimaciones positivas en general en cuanto a la cobertura de población potencial y en el funcionamiento general de la política. El primer año (2008-2009) realizó la valoración la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) campus Xochimilco, evaluación que se basó en el análisis de los indicadores, (estratégicos, de fin y propósito y de gestión). La mayoría de las recomendaciones se centraron en el diseño de los indicadores, mostrando algunos errores en los métodos de cálculo y también se refirió a la falta de información para valorar la cobertura del programa, lo cual impidió la evaluación (*Meta evaluación del Programa de Estancias Infantiles*, 2012, p. 23). En general esta primera evaluación resultó deficiente, pues fue el primer año en que la política se implementó y no se contaba con la información sistematizada ni siquiera de la cobertura, que por lo regular son los indicadores en los que pone más atención e interés las entidades.

En el siguiente año, (2009-2010) el programa estuvo sujeto a otra evaluación, esta vez realizada por el Colegio de México (COLMEX), revisando el desempeño con base en los indicadores. Se señaló que el funcionamiento del programa (desde los indicadores de resultados, de servicio y de gestión) fue positivo debido a que se aproximó a las metas establecidas e incluso las superó. Según la evaluación, *la cobertura de la política con respecto a la población objetivo evoluciono positivamente, únicamente identificando que durante el año 2009 el crecimiento de la cobertura bajo, situación que el documento atribuye al brote de influenza AH1N1 y el incendio de la guardería ABC en Hermosillo, Sonora* (*Meta evaluación del Programa de Estancias Infantiles*, 2012, p. 24). En este año, las recomendaciones señalaron la necesidad de utilizar la totalidad de los espacios disponibles, así como actualizar los apoyos otorgados así como digitalizar el proceso de asistencia de los menores. Las fortalezas que se indicaron fueron: la contribución del programa al desarrollo y la nutrición de los niños/as; evolución de la cobertura de manera positiva; contar con indicadores pertinentes, relevantes y confiables; presencia en zonas rurales y marginadas; capacitación adecuada a los responsables de las estancias, reforzamiento de las condiciones en

⁸⁷ Evaluación realizada por el Centro de Investigación y Docencias Económicas, (CIDE) en octubre del 2012.

materia de seguridad y; eficiente mecanismo de supervisión (Meta evaluación del Programa de Estancias Infantiles, 2012, p. 25).

En el siguiente año, (2010-2011) la evaluación también fue realizada por el Colegio de México, señalando: “de acuerdo a las percepciones de los ex-beneficiarios, el programa ha generado mejores condiciones de acceso y permanencia en el trabajo de madres que trabajan, buscan empleo o estudian y de los padres solos con hijos o niños bajo su cuidado (Evaluación específica de desempeño 2010-2011). Como área de oportunidad se detectó que a pesar del aumento anual de la cobertura, el número de madres que se benefician está muy por debajo de la población objetivo. A pesar que se identificó un aumento presupuestal anual, éste es insuficiente para atender a la totalidad de la población objetivo (Meta evaluación del Programa de Estancias Infantiles, 2012, p. 27).

En cuanto al año 2011, el programa fue evaluado por el Instituto Nacional de Salud Pública (INSP), y ésta fue realizada a través de una encuesta tanto a madres beneficiadas como a algunas en espera para entrar al programa. En general, se encontraron resultados positivos sobre la situación de la madre, según los datos de la encuesta, *gracias al programa de estancias infantiles existe un aumento de 18% en la probabilidad de que éstas cuenten con un empleo; se encontró una disminución en el tiempo de cuidado de 7 horas a la semana; el programa aumenta la probabilidad de obtener un empleo para las titulares que no trabajaban antes de entrar en 21% y en 56% para los cuidadores principales de los menores en el hogar* (Meta evaluación del Programa de Estancias Infantiles, 2012, p. 29).

El año 2012 la evaluación la realizó el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), destacando lo siguiente:

El PEI cuenta con un diagnóstico adecuado que define y delimita el problema público a atender. Según la evaluación, el PEI está vinculado con el eje de política pública de igualdad de oportunidades del PND 2007-2012, y con el objetivo 2 del PSDS 2007-2012.

Se identificó un claro vínculo entre la MIR⁸⁸ del PEI y las actividades definidas por las ROP, lo cual permite tener un seguimiento oportuno sobre su desempeño. Según la EcyR⁸⁹, el padrón de beneficiados del programa es una fuente de información valiosa y bien estructurada, misma que cuenta con datos sobre la situación socioeconómica de los beneficiados, el tipo de apoyo que reciben, la demanda total de apoyos y también cuenta con mecanismos documentados para su depuración (Meta evaluación del Programa de Estancias Infantiles, 2012, p. 32).

El mismo documento señaló, al igual que las evaluaciones anteriores, que los/las beneficiarias tienen una muy buena impresión del programa y le otorgan una calificación superior a 9 en una escala de 0 a 10. Un señalamiento que nosotros ya habíamos identificado en el análisis de las ROP y que el mismo documento concluye es respecto al diseño, se recomendó homologar los términos en cuanto a la población objetivo de las ROP ya que en algunos documentos se refieren a las madres, en otro a los niños y en otro a los hogares como población objetivo del programa. Se señaló la importancia de buscar difundir por otros medios el programa y que a pesar de que los/las beneficiarias tengan una buena impresión del programa esto no significa que en realidad se les está brindando un buen servicio sobre la calidad de servicio hacia los menores. Se identificó también la necesidad de aumentar el monto del subsidio, identificar y actualizar la información sobre la población potencial y la población objetivo, mejorar la focalización y que no se contaban con documentos que normaran la creación de procedimientos para elaborar el programa operativo anual, ni algún documento estratégico.

En el año 2012 se llevó a cabo únicamente una encuesta de satisfacción por la Universidad Autónoma de Tamaulipas, con el objetivo de medir percepciones sin colocar indicadores como las evaluaciones de los años anteriores. En esta encuesta se construyó un modelo para estimar el índice Mexicano de Satisfacción de los Beneficiarios de los Programas Sociales (IMSAB). En el caso del programa de estancias infantiles indicó:

⁸⁸ Matriz de Indicadores de Resultados.

⁸⁹ Evaluación de consistencia y resultados.

Que los/las beneficiarias consideran sentirse muy satisfechos por el beneficio que reciben, por lo que el resultado del índice de satisfacción fue de 9.27; el alto nivel de satisfacción se debe a que las madres beneficiarias reciben un trato amable por parte del personal del programa al momento de recibir el apoyo, así como por el hecho de que los beneficiarios/as consideraron que los compromisos que adquiere con el programa por recibir apoyos no le representan mayor esfuerzo (Meta evaluación del Programa de Estancias Infantiles, 2012, p. 36)

En general, el PEI ha sido evaluado de manera positiva tanto en cuestión de diseño de indicadores y en las mediciones de satisfacción de las/los beneficiarios, así como la cobertura de la población objetivo aún cuando se ha recomendado aclarar si la población objetivo está estimada en hogares o en personas. De igual manera se señala que los /las beneficiarias están satisfechas ya que el impacto se ve reflejado en el aumento de las posibilidades de que las madres trabajadoras y los padres solos consigan un empleo o lo mantengan. Resulta interesante que en el mismo documento se hace una comparación con otros ocho programas internacionales similares al PEI y, fue importante observar que el objetivo de estos programas no era la inserción laboral de las mujeres sino el desarrollo infantil, quitando el programa de la categoría de políticas públicas para la igualdad de género a políticas públicas para el desarrollo infantil y ninguno tiene en su título palabras exclusivas de mujeres, mujer, o madres sino títulos enfocados a servicios de desarrollo infantil y guarderías (Meta evaluación del Programa de Estancias Infantiles, 2012, p. 39):

1. Programa de ampliación de la oferta de espacios públicos de educación Pre-primaria. Argentina.
2. Hogares comunitarios. Guatemala.
3. Hogares comunitarios del Bienestar. Colombia.
4. Early Head Start. Estados Unidos.
5. Wawa Wasi. Perú.
6. Sure Start Local Programmes / Sure Start Children's Centers. Reino Unido.
7. Plan Nacional para la Educación de Brasil para 1998-2008: Guarderías.
8. Servicios de Preescolar en Guinea y Cabo Verde. Guinea y Cabo Verde.

En el caso de las tres primeras (Argentina, Guatemala y Colombia) la población objetivo era la misma que en México, madres solteras o padre solos con ciertas características de ingreso y de regulaciones de no contar con otro servicio social de guarderías. En el caso de Estados Unidos, la población objetivo son las familias de bajos ingresos y el objetivo del mismo es mejorar el desarrollo intelectual, emocional y físico de los menores y apoyar a los padres a cumplir con sus roles y ayudarles a ser autosuficientes. Observamos una clara diferencia en los objetivos y en la definición de los mismos en hablar de ambos padres y no delimitar a ser madre o padre solo. Se identificó en el análisis que el programa era dirigido para ciertos conjuntos de beneficiarios, una modalidad mixta en donde participaban familias afro-americanas, familias desde el embarazo y familias con un número alto de factores de riesgo. Esto potenció los resultados y se sugiere en el mismo análisis considerarlo como una actividad más del PEI, lo cual indica lo que hemos venido diciendo hasta ahora, que éste podría ser un programa que abarcara a las familias en general en condiciones vulnerables y condiciones de pobreza, no solo a mujeres solas o padres solos.

El programa Sure Start de Inglaterra también comparte esta similitud con el de Estados Unidos. El programa tiene como población objetivo localidades pobres del país y una vez instaladas las localidades, todos los niños de dicha localidad tienen el derecho de asistir al centro a diferencia del PEI que solo aquellos hogares donde esta una mamá o un papá solo. Además este programa al igual que el de Estados Unidos ofrece asesorías parentales para que los padres y madres ofrezcan un desarrollo emocional y físico a sus hijos/as y se tiene una estrategia de largo plazo (10 años) lo cual genera estimular la innovación y mejores prácticas de cada centro de atención infantil. El documento señala que se identificó un impacto positivo *debido a que éste se distribuye de manera universal entre sus beneficiarios y no se concentra en ningún subconjunto en especial.* (Meta evaluación del Programa de Estancias Infantiles, 2012, p. 49).

IV. Comunicación social, discurso y símbolos.

Nuestro objetivo principal, más que los resultados de la misma política se centra en el diseño mismo y en la forma de comunicarla, los símbolos y significados que quienes la diseñaron o quienes la implementan mandan a la sociedad reforzando o no los estereotipos sexistas a los que nos hemos referido constantemente. Símbolos que van desde la imágenes que se utilizan para su

difusión, los discursos sobre la misma, quiénes están involucrados, los objetivos mismos de la política y las palabras que se utilizan. Tuvimos ciertas dificultades en esta sección debido a que al ser un programa que se inició en el año 2007 se ha eliminado mucha información sobre todo versiones estenográficas de cuando empezó la política. Únicamente se encuentran del último año posiblemente debido al cambio de gobierno. Incluso tuvimos acercamiento con el área encargada de comunicación social de la Secretaría de Desarrollo Social y con la oficina encargada del programa de estancias infantiles y no se nos pudo brindar dichas versiones.

La difusión del programa ha sido precaria, la misma evaluación 2012 señala la difusión como un área de oportunidad, ya que ha sido meramente a través de la página oficial de la Secretaría, la publicación de las ROP en el diario oficial y las noticias e imágenes que el gobierno difunde en ciertas fechas como por ejemplo el 10 de mayo, como la nota siguiente:

(Anexo 2, nota 2, 3, 4 y 5).

Nota 1

Presume FCH a mamás premio por guarderías. Periódico Hidrocálido. Aguascalientes. Ags.

11/05/2012 10:25:23 Periódico México, D.F.- El presidente Felipe Calderón compartió ayer un pastel por el festejo del 10 de mayo con un pequeño grupo de madres, con quienes también dio una noticia redituable para él: la ONU otorgó a su Gobierno un segundo premio por el programa de estancias infantiles.



El Ex – Presidente, de acuerdo a la nota anterior, festejo junto su esposa Margarita Zavala en el día de las madres en una guardería de la red de estancias infantiles en donde dirigió un discurso que contenía una *historia* de lo que su Gobierno había realizado por todas aquellas mujeres que trabajan y que, ahora están *tranquilas* porque saben que sus hijos están en buenas manos en las estancias infantiles (Agencia Reforma, 2012).

El día 26 de julio de 2011 se realizó una ceremonia por el reconocimiento de 800 mil menores beneficiados/as. De igual manera, el Ex- presidente acompañado por su esposa Margarita Zavala mencionó un discurso enfatizando su apoyo a las madres trabajadoras como eje rector de las familias.

Fuente nota e imagen: Periódico Hidrocálido Digital.
<http://www.hidrocalidodigital.com/poli/articulo.php?idnota=10224>
Fecha de acceso: 24 de julio de 2013.

En cuanto a imágenes del programa, tampoco pudimos tener acceso a folletos o boletines de años pasados, pues toda la información pasada ha sido removida de la página oficial de la Secretaría de Desarrollo Social. Sin embargo, pudimos hacer una recopilación de las imágenes que promocionan el programa a través de las páginas oficiales y de información brindada por personal de la Secretaría de Desarrollo Social, en específico del programa PEI (Anexo 2, cuadro 9, 10 y 11).

Como se observa, existe claramente tanto en las noticias como en las imágenes una carga simbólica y de significados en torno a este programa. Notamos que la mayoría de las noticias relacionadas con el programa y su difusión por los políticos gira en torno al papel de la mujer como madre y ser para otros. Los discursos efectuados por el Ex – presidente desde el inicio del programa en donde “celebra” que los complejos hayan terminado y la mujer ahora puede acceder a trabajo remunerado indica una carga ideológica de protección a las mujeres, además, los símbolos que genera que justo los eventos de celebración de tantos menores inscritos al programa o el arranque del mismo sea el día de las madres y en el cumpleaños de su esposa son símbolos que reflejan los roles tradicionales de las mujeres respecto a la maternidad. Toda la comunicación social del programa, las notas periodísticas, las imágenes muestran a las mujeres como únicas responsables tanto del cuidado en casa como del cuidado de los menores en las estancias infantiles y se observa una clara ausencia de padres incluso en lo relativo a los cuidados infantiles. Se aprecian fotografías de las mujeres cuidando a los menores en las estancias y a su vez, en una de las noticias felicita y expresa su alegría porque más mujeres además de ser beneficiadas al tener donde dejar a sus hijos/as también son empleadas cuidando a los mismos en las estancias infantiles. Se identifica una sola mención respecto al papel del hombre en el hogar, en el que señala que el cuidado de los menores debe ser responsabilidad de ambos, no solo de la mujer, sin embargo no existe una sola imagen que reflejen a hombres cuidando a sus hijos/as, ni imágenes de hombres en los eventos.

Conclusiones PEI

De acuerdo con los datos de la Secretaría de Desarrollo Social, en el año 2013 la cobertura del programa abarcará a más de 288 mil menores de edad, resultando beneficiadas 300 mil madres de familia al año. Hasta el año 2012 se registraron un total de 9 mil 473 estancias infantiles,

atendiendo a 292 mil menores, 270 mil madres de familia⁹⁰. El objetivo del programa es que *las madres tengan tiempo disponible para acceder o permanecer en el mercado laboral o estudiar, a fin de tener mejores condiciones de empleo e ingreso, mientras sus menores permanecen en un lugar seguro* (Secretaría de Desarrollo Social, 2013).

A pesar de los datos anteriores respecto a la cobertura y a las evaluaciones positivas que el programa ha tenido año con año, según datos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), la tasa de participación femenina es la más baja de los países de la OCDE, después de Turquía: 48% (2012) de las mujeres mexicanas tienen un empleo remunerado comparado con el promedio de la OCDE que es de 62% (2011). El reporte señala que aún cuando se observa un modesto aumento año con año, éste es menor que el de otros países emergentes señalando como *obstáculos principales la carga de trabajo no remunerado (las mujeres dedican 4 horas diarias más al trabajo no remunerado que los hombres); los tradicionales roles de género y la carencia de políticas de conciliación entre trabajo y familia, especialmente la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil y de prácticas laborales flexibles* (OCDE, 2012).

Desde la perspectiva de género, el diseño de programa, sus símbolos y significados están inmersos en los roles tradicionales que históricamente se han atribuido a las mujeres. Desde el mismo nombre del programa hasta la población objetivo que como analizamos, en comparación con programas de Estados Unidos y Gran Bretaña están enfocados únicamente en aquellas madres trabajadoras o padres solos asumiendo una responsabilidad casi “natural” en el cuidado de los hijos, más cuando no acepten a padres que tienen pareja, asumiendo que al tener pareja la mujer podrá asumir su rol de cuidadora.

No hay duda de que se han tenido avances significativos, sobre todo en atender a una población femenina que es madre soltera, sin embargo, creemos que el programa mismo puede ser utilizado para intentar cambiar las causas estructurales y culturales de las desigualdades de género en cuanto a los roles tradicionales de mujeres y hombres. Como señalamos en el capítulo II, a

⁹⁰ Comunicado de la Secretaría de Desarrollo Social. México, D.F., 04/01/2013.
http://www.sedesol.gob.mx/es/SEDESOL/Comunicados/_rid/57/339/beneficiaran-a-mas-menores-las-estancias-infantiles

través de los factores de socialización es que reforzamos los estereotipos de género. En este caso, al ser una política pública dirigida a mujeres y de acuerdo con los objetivos buscan una Igualdad de Género, se debe de aprovechar para al mismo tiempo que se atiende a una población objetivo con ciertas características intentar cambiar los símbolos y significados culturales respecto al rol de la mujer como madre, enviando a través de la misma política pública mensajes de igualdad sustantiva entre ambos, promoviendo una participación del hombre en el ámbito privado que no es exclusivo de la mujer, en la educación de los menores, también no reduciendo la población objetivo a las madres trabajadoras o padres solos asumiendo que las mujeres son las principales cuidadoras.

De igual manera, tomando lo analizado en el capítulo III y considerando las sentencias tanto Americanas como de la Corte Europea, existen ciertos elementos que de acuerdo a sus criterios en vez de generar igualdad aumentan la desigualdad, como por ejemplo esta restricción de ser padre solo o madre sola, pero ese análisis lo dejaremos para el capítulo de las conclusiones finales, pasando por ahora a la siguiente modalidad de acción afirmativa.

Acción afirmativa de equidad afirmativa.

Modelo de Equidad de Género: MEG: 2003/2010

Este tipo de acción afirmativa denominada equidad afirmativa se refiere a medidas instrumentadas que buscan cierta formalidad e igualdad sustantiva en la distribución de los bienes sociales. Según la definición establecida en el informe señalado de Naciones Unidas, este tipo de acción se implementa para *asegurar que los miembros de un determinado grupo sean tratados en forma "equitativa"*. Una parte de estas medidas se relaciona *con el establecimiento de procedimientos formales para encausar los alegatos de discriminación; procedimientos de revisión para supervisar el cumplimiento de criterios no discriminatorios y otras medidas para prevenir y eliminar prácticas discriminatorios no intencionadas* (Claro y Soeane, 2005, p. 26).

Bossuyt (2002) señala en el informe a Naciones Unidas que este tipo de medidas son para "evaluar" mediante procedimientos de reclamación y queja que sean eficaces y creíbles el comportamiento tanto de la gente como de las instituciones en cuanto a la igualdad de

oportunidades, no solo entre mujeres y hombres, sino, hacia personas homosexuales, con discapacidad, adultos mayores, y cualquier otra circunstancia que ponga a cierto grupo en condiciones de desventaja. Sin embargo, el autor señala en el mismo documento que todas estas acciones deben asegurar que los criterios utilizados sean válidos, es decir, la gente debe ser tratada sobre la base de sus propios méritos y no en su condición de miembro de un grupo en particular.

En este tipo de política encontramos también tres acciones que se han implementado por el Gobierno Federal en materia de igualdad de género, siendo estas:

1. Modelo de Equidad de Género MEG:2003/2010.
2. Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres: NMX-R-025-SCFI-2009.
3. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Para nuestro análisis, elegimos el Modelo de Equidad de Género, ya que es el modelo donde más instituciones se encuentran certificadas a diferencia de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral en la que, únicamente instituciones públicas se han adherido. Respecto a la tercera, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia aún cuando establece lineamientos para proteger a las mujeres en situaciones de violencia no se contempla en sí procedimientos y sanciones para quien lleve a cabo los tipos y modalidades de violencia establecidas en la Ley, por lo que de acuerdo al tipo de acción afirmativa que estamos analizando, el Modelo de Equidad de Género es el que cumple con las características de este tipo de acción y además, se encontró información suficiente así como un conocimiento previo que se tiene de la forma de funcionar de dicha política.

I. Antecedentes.

El Modelo de Equidad de Género (MEG:2003/2010) tiene sus antecedentes en las políticas públicas que en la última década se fueron estableciendo para conciliar la vida familiar y laboral de las personas y sobre todo de las mujeres, en especial en los llamados sistemas de gestión en los que el fin es “certificar” a instituciones que cumplan con ciertos requisitos en cuanto a

procedimientos y normatividad interna. Este tipo de sistema encuentra sus bases en primer lugar, en la normativa internacional. Como ya se señaló en el apartado del tercer capítulo en el marco legal, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer estableció medidas para instrumentalizar la igualdad de género, entre lo que destaca y se justifica este tipo de medidas:

Artículo 5:

Tomar todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Artículo 11.1

Asegurar el derecho al trabajo como derecho inalienable, el derecho a las mismas oportunidades de empleo, a elegir libremente profesión y empleo, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trabajo con respecto a un trabajo de igual valor, el derecho a la seguridad social. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Artículo 11.2.a

Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil.

Artículo 11.2.b

Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.

Artículo 11.2.c

Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

Los artículos anteriores de la Cedaw señalan acciones que los Estados tienen que realizar para disminuir y eliminar la discriminación directa e indirecta contra las mujeres a través de mecanismos legales y políticas públicas que de alguna manera regulen comportamientos que no permiten el logro de una igualdad sustantiva. Así, como señala Rodríguez Gusta (2010) la *Convención es una primera fuente inspiradora de un programa de certificación como éste. Posterior a la Cedaw, la Plataforma de Acción de Beijing también estableció estrategias*

fundamentales que dieron lugar a estos sistemas de gestión: (1) Trato equitativo a partir de medidas de acción afirmativa y, (2) transversalidad de género gender mainstreaming . Además de estos dos mecanismos internacionales, también se tiene como antecedente los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), específicamente el Convenio 100 y 111. El primero, postula la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y, el segundo, dirigido a crear un equilibrio entre el mundo laboral y familiar y se denomina Convenio sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (Rodríguez Gusta, 2010).

En cuanto al Modelo como sistema de gestión, se cuenta con antecedentes de ciertas normas a las que las instituciones se adherían y certificaban en otros temas que no son igualdad de género. Durante los años 90 estas normas tuvieron mucho auge debido a la globalización y los estándares de calidad que se iban marcando intencionalmente, los llamados ISO (International Standards Organization) en sus distintos tipos y modalidades, pero principalmente enfocados a crear y evaluar los estándares de calidad en servicio y procesos tanto de instituciones públicas y/o privadas. También tuvieron mucho auge los sistemas de gestión de responsabilidad social empresarial y los dedicados al tema del medio ambiente.

México no es el único país Iberoamericano que adopta un sistema de gestión para la igualdad sustantiva en las instituciones, algunos de los países que han implementado un sistema de gestión similar y que el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ha recogido y sistematizado con el fin de compartir las buenas prácticas y generar sistemas exitosos son (PNUD):

- Argentina: Modelo de Equidad de Género para la Argentina, MEGA 2009, del Instituto Nacional contra la Discriminación, el Racismo y la Xenofobia (INADI).
- Brasil: Sello Pro Equidad de Género, de la Secretaría de Políticas para las Mulheres (SPM).
- Chile: Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género y el “Sello Igual”, del Servicio Nacional de las Mujeres (SERNAM).
- Costa Rica: Sistema de Gestión de Equidad de Género, SIGEG, del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).
- México: Modelo de Equidad de Género, MEG, del Instituto Nacional de las Mujeres

(INMUJERES).

- Uruguay: Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género, del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).
- España: Programa Óptima, es un programa de información, asesoramiento y asistencia técnica a empresas para la incorporación de acciones positivas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Los sistemas de gestión anteriores de América Latina y países como España se han diseñado e implementando con base en los tratados internacionales en materia de igualdad de género. De acuerdo con Rodríguez Gusta (2010):

Un programa de certificación de Sistemas de Gestión con Equidad de Género (SGEG) es una política pública cuyo objetivo consiste en promover cambios organizacionales que contribuyan a cerrar las brechas de género en las instituciones. Representa una oportunidad para profundizar la transversalización del enfoque de género en la economía, mediante la transformación de la gestión de recursos humanos de empresas públicas y privadas y la forma en que las empresas abordan sus negocios. En particular, este Programa busca garantizar el ejercicio de derechos laborales entre hombres y mujeres, al distinguir con un Sello de Equidad de Género a las empresas comprometidas con la justicia social y la igualdad de género.

Tanto el MEG como los otros sistemas de gestión para la igualdad de género que se han implementado en el mundo, obedecen a un intento derivado de los tratados internacionales ya señalados de transversalizar la perspectiva de género y de generar en específico ambientes laborales más igualitarios entre mujeres y hombres. La perspectiva de una política de igualdad laboral debe abordarse en tres dimensiones (Cantera y García-Perrote, 2007, p. 7):

- 1) Perspectiva cultural: cultura de la igualdad.
- 2) Perspectiva de gestión: gestión de la igualdad.
- 3) Perspectiva legal: aplicación de las leyes de igualdad.

Los autores diseñan un gráfico para expresar lo anterior. Imaginemos un triángulo en el cual se establece como base la infraestructura legal, dentro de la cual se hacen cumplir las disposiciones que se instauran y se busca generar a través de diversos mecanismos el cumplimiento. El siguiente nivel (medio), encontramos la estructura operativa, todo aquello que orienta los procesos de gestión interna y, en la punta del triángulo, tenemos la superestructura cultural, la cual genera los valores e ideas de igualdad (Cantera y García-Perrote, 2007, p. 7).

La descripción anterior nos parece un muy completo planteamiento de lo que un modelo de gestión de igualdad debe abarcar, y no solo un modelo de gestión sino cualquier intento, sea a través de modelo de gestión o no, de incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional de las organizaciones. Recordemos que estos sistemas de gestión son solo una herramienta para agilizar dicha incorporación, pero no es el único medio ni la única estrategia para que una institución incorpore los principios de igualdad de género.

En México, el Modelo de Equidad de Género (MEG) tuvo sus primeros antecedentes en el año 2002⁹¹ a través de un proyecto denominado “Generosidad”, el cual fue un proyecto desarrollado en conjunto con el Banco Mundial y dentro del cual se diseñó el Programa de Certificación en equidad de género. El proyecto Generosidad se terminó en el año 2005, sin embargo debido a los resultados de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres, en el año 2006 se integra como una política pública federal.

II. Proceso de diseño e implementación.

El Instituto Nacional de las Mujeres define al MEG como *una estrategia que proporciona una herramienta dirigida para que las empresas privadas asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para reorganizar y definir mecanismos que incorporen la perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal, que*

⁹¹Información obtenida de la página oficial del Instituto Nacional de las Mujeres. <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/programas/modelo-de-equidad-de-genero>
Fecha de acceso: 21 de mayo de 2013.

conduzcan a corto y mediano plazo al establecimiento de condiciones equitativas para las mujeres y hombres en los espacios de trabajo (Inmujeres). Cabe destacar el carácter voluntario de las organizaciones de adherirse y adquirir el compromiso del MEG y la obligación de someterse a una auditoría de manera anual para darle el seguimiento al sistema de gestión, la cual es realizada por una empresa externa contratada por el Instituto Nacional de las Mujeres y, únicamente cuando la organización se encuentra fuera del Distrito Federal, ésta cubre los viáticos de los/las auditores dependiendo la duración de la auditoría.

A partir del año 2003 cuando se generó como política pública federal, el MEG ha tenido una única modificación llevada a cabo en el año 2012 y aún cuando no cambia de fondo la forma en que las instituciones se certifican sí presentó algunos cambios estructurales, metodológicos y conceptuales que, de acuerdo con el Inmujeres facilitó la adopción del sistema hacia las organizaciones usuarias.

Aún cuando en el objetivo señala que es una herramienta para empresas privadas, más adelante veremos que también ha sido una estrategia que se ha incorporado en las instituciones públicas, universidades y diversas organizaciones no privadas.

El Modelo de Equidad de Género es una norma que de manera voluntaria las organizaciones adoptan con el fin de generar igualdad laboral al interior de las mismas y generar con esto un cambio cultural. Para analizar los requisitos del modelo nos basaremos en la última versión del mismo, la del año 2012 por ser el documento que actualmente están utilizando las organizaciones. El MEG establece una serie de requisitos y un procedimiento para poder otorgar el certificado el cual se divide en cuatro puntos que son (Inmujeres, 2012):

1. Planeación.
2. Organización del sistema de gestión de equidad de género.
3. Aplicación de los requisitos del sistema de gestión de equidad de género.
4. Evaluación, seguimiento y mejora.

Dentro de esos cuatro puntos se presentan ya los requisitos específicos de cada punto los cuales los señalaremos a continuación con el fin de tener un panorama general de los elementos del Modelo.

- a. **Planeación:** En esta etapa se contemplan cuatro cosas. (1) Diagnóstico organizacional con perspectiva de género; (2) Política de equidad de género; (3) Planeación general, objetivos y metas del sistema y, (4) Acciones afirmativas y acciones a favor de personal (Anexo 3, tabla 2).
- b. **Organización del sistema de gestión de equidad de género:** En este punto, se establecen aquellos requisitos que la organización debe de diseñar para que el MEG se pueda implementar, es decir, diseña un modelo en el que participan diversos puestos clave para minimizar lo más posible los riesgos de no se quede en papel y en planeación. Los puntos que abarca son: (1) Comité de equidad de género organizacional; (2) Responsabilidad y autoridad; (3) Manual del sistema de gestión de equidad de género y, (4) Documentación del sistema de equidad de género. (Anexo 3, tabla 3).
- c. **Aplicación de los requisitos del sistema de gestión de equidad de género.** Este punto es ya en el cual se establecen los requisitos técnicos para la igualdad al interior de la organización y donde se retoman los aspectos que marcan los mecanismos tanto internacionales como nacionales en materia de igualdad laboral. Recordamos que esta parte únicamente estamos señalando cómo está diseñada la norma tal cual lo establece el gobierno federal. En lo que respecta al tercer apartado de la norma, *Aplicación de los requisitos del sistema de gestión de equidad de género*, se establecen aquellos temas prioritarios y los requisitos de cada uno que la organización tendrá que estudiar, crear, cambiar o evaluar al interior de la organización para iniciar un cambio cultural con miras a una igualdad más real entre mujeres y hombres. Estos elementos (quizá lo más importante de la norma) son : (1) Reclutamiento y selección de personal; (2) Capacitación; (3) Desarrollo profesional; (4) Igualdad de oportunidades y compensaciones; (5) Vida familiar y laboral; (6) Ambiente laboral y validez de vida en la organización; (7) Salud en la organización; (8) Sensibilización y comunicación con enfoque de género; (9) Responsabilidad social y; (10) Defensa organizacional de los derechos fundamentales (Anexo 3, tabla 4).

El siguiente y último rubro del Modelo de Equidad de Género es la *evaluación, seguimiento y mejora*. Aquellos elementos que de acuerdo al Instituto Nacional de las Mujeres aseguran que el sistema funcione año con año al interior de las organizaciones, el cual consta de cuatro puntos: (1) Revisión por parte de la dirección; (2) Evaluación del sistema de gestión de equidad de género; (3) Indicadores de género; y; (4) Áreas de oportunidad y mejora (Anexo 3, tabla 5).

III. Evaluaciones a la política, resultados e impacto.

El Modelo de Equidad de Género no ha tenido una evaluación de resultados o de impacto como tal. Existen algunos indicadores clave para poder analizar los resultados del modelo como las organizaciones que han adoptado el modelo, algunas buenas prácticas que las mismas organizaciones han señalado y que se documentó en un informe generado por el mismo Instituto Nacional de las Mujeres y algunos foros y congresos en torno al MEG. También se encontró que algunas organizaciones que llevan a cabo el modelo, publican algunos de los resultados más significativos e importantes al interior de su organizaciones, pero no existe una evaluación de política pública formal hecha por el mismo Instituto o a través de organizaciones especializadas respecto a los resultados, indicadores, eficacia, pertinencia de la política, presupuesto asignado, sostenibilidad o impacto que la política ha tenido en México en las organizaciones. De igual manera existen documentos generados por organizaciones internacionales como la Naciones Unidas que señalan los beneficios de la implementación de este tipo de sistemas en el mundo, pero sin ser tampoco una evaluación más a profundidad. En la página oficial del Instituto Nacional de las Mujeres únicamente se señalan las organizaciones que al mes de febrero del año 2013 cuentan con el modelo de equidad de género en México y algunos informes del Instituto que de manera muy general señalan tanto cuestiones presupuestales como indicadores generales sin ahondar más en las cuestiones señaladas. De acuerdo con Inmujeres, al 28 de febrero del año 2013 el modelo fue incorporado en un total de 1615 organizaciones en los entidades de la República divididas de la siguiente manera⁹²:

⁹² Datos obtenidos de la página oficial del Instituto Nacional de las Mujeres. Modelo de Equidad de Género. Año 2013.
http://www.inmujeres.gob.mx/images/stories/programas/meg/lista_org_cert_meg_02_2013.pdf
Fecha de acceso: 24 de mayo de 2013.

- Organizaciones paraestatales: 470
- Públicas federales:314
- Públicas estatales:174
- Públicas municipales:66
- Privada nacional:308
- Privada transnacional:268
- Asociación civil: 15

Respecto a la división en las entidades la división es la siguiente⁹³:

Aguascalientes: 17
Baja California: 38
Baja California Sur: 22
Campeche: 15
Chiapas:26
Chihuahua: 48
Coahuila: 35
Colima:38
Distrito Federal:225
Durango: 49
Estado de México: 93
Guanajuato:33
Guerrero: 33
Hidalgo: 29
Jalisco: 120
Michoacán: 56
Morelos: 13

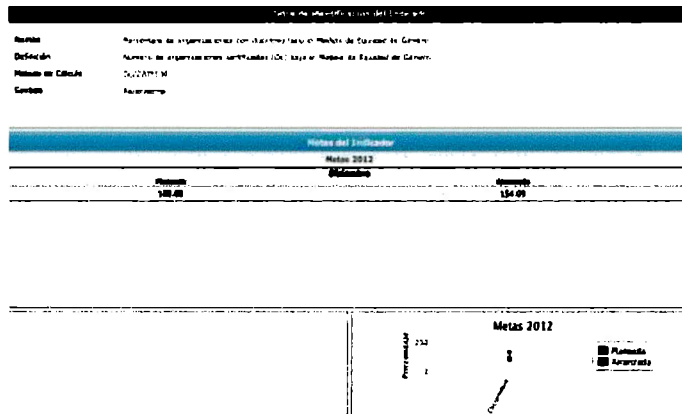
Nayarit: 12
Nuevo León: 50
Oaxaca: 26
Puebla: 195
Querétaro: 23
Quintana Roo: 84
San Luis Potosi: 25
Sinaloa: 34
Sonora: 43
Tabasco: 22
Tamaulipas: 45
Tlaxcala: 30
Veracruz:76
Yucatán: 41
Zacatecas: 16
Texas: 3

⁹³ Datos obtenidos de la página oficial del Instituto Nacional de las Mujeres. Modelo de Equidad de Género. Año 2013.

http://www.inmujeres.gob.mx/images/stories/programas/meg/lista_org_cert_meg_02_2013.pdf

Fecha de acceso: 24 de mayo de 2013.

Respecto resultados del programa, lo único con lo que se cuenta es una lámina en la parte de transparencia de la página oficial del Inmujeres en la que se señala el indicador de *porcentaje de organizaciones con distintivo bajo el Modelo de Equidad de Género*, y de manera muy escueta se señala una meta planeada de 100 y alcanzada de 154.09 al año 2012, sin encontrar un documento eje del programa en el que se establezcan los razonamientos y la metodología para establecer dicha meta.



Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres. Transparencia. Indicadores de Programas.
<http://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/Portal/transform.nodo?id=4.0&transformacion=s&excel=n&zip=n¶ms=0=L08823>. Fecha de acceso: 12 de junio 2013.

En lo relativo a presupuesto únicamente se cuenta con Libros Blancos de los programas de PROEQUIDAD, FODEIMM, Programa de Transversalidad, sin encontrar en la página de transparencia ni en ningún otro documento con acceso al público la información del presupuesto que de manera anual se ha asignado y cómo se ha ejercido por rubros en cuanto al Modelo de Equidad de Género, ubicando en este punto un tema de rendición de cuentas importante que atender por parte del Instituto Nacional de las Mujeres.

En el Informe de Rendición de Cuentas de la Administración Pública Federal 2006-2012 del Instituto Nacional de las Mujeres, se indican como resultados: reuniones de presentación del modelo (45) con el fin de captar la atención de nuevas organizaciones en distintas entidades de la República; realización de talleres (3) de interpretación e implementación de la norma y de sensibilización en materia de género, el primero con asistencia de 43 personas y el segundo con 49; en lo que respecta a las auditorías a organizaciones certificadas en los años 2003, 2005, 2008 y 2010 se señala haber realizado 44 auditorías como parte de la revisión anual de cumplimiento del sistema. También, el Informe señala 23 mesas de trabajo con organizaciones en proceso de implementación con una participación de 214 personas; 10 auditorías de seguimiento y 45 asesorías de apoyo; la capacitación a 26 asesores bajo el estándar de competencia laboral para la implementación del sistema (Inmujeres, 2012, p. 69).

Continuando con las cifras señaladas en el Informe citado, el documento establece que en el tercer trimestre del año 2012 se realizaron 33 mesas de trabajo con la asistencia en total de 555 personas en distintas entidades; se llevaron a cabo dos talleres de formación con una asistencia de 59 personas; se llevó a cabo el primer foro regional de empresas por la igualdad con la asistencia de 150 personas de instituciones públicas y privadas e institutos de la mujer de países latinoamericanos. El resto del reporte -en lo que al MEG respecta- se centra en talleres que en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se realizaron sobre temas como hostigamiento y acosos laboral, sexual y moral en el ámbito laboral.

La gráfica anterior, las cifras de actividades y número de empresas fue lo único que se encontró en la búsqueda de información respecto resultados y logros del Modelo de Equidad de Género. No se encontró ningún documento base de indicadores del programa y analizando las cifras que señalan en el informe vemos que no existe información más formal en cuanto a la implementación del modelo. No sirve de nada saber cuántas reuniones se hicieron del tema, pues esto es parte del trabajo diario del instituto para la correcta implementación de la política, tampoco sirve saber cuántas personas acudieron a talleres o reuniones, sino lo importante sería establecer un informe de resultados con indicadores como el número de mujeres que se han beneficiado por esta política al interior de las organizaciones, ¿Cuántas mujeres a partir de la política han subido de

puesto o cargo? ¿Cómo ha resultado la incorporación del hombre al espacio privado a partir de las prácticas internas de conciliación de vida labora y familiar que establece el modelo? ¿Cuántas organizaciones han realmente cambiado sus prácticas laborales y no solo se encuentran en el manual interno? ¿Cuántos despidos o casos resueltos con éxito ha habido en las organizaciones respecto al acoso y hostigamiento laboral?

Las preguntas anteriores son el verdadero punto a evaluar y a informar por parte del Instituto Nacional de las Mujeres, no se trata únicamente de continuar con la antigua forma del informe de gobierno que solo constaba de número y cantidades sin que éstos tuvieran significado de cambio alguno en el país. Como ejemplo, existe una evaluación a un modelo de gestión de equidad de género en México llamado: *Evaluación de relevancia, eficiencia, eficacia y sostenibilidad del modelo de equidad de género del Gobierno de Zacatecas*.

El gobierno de Zacatecas, a través del Instituto para las Mujeres Zacatecanas en el año 2007 instrumentó la herramienta de Modelo de Equidad de Género (MEGGEZ) con el objetivo de contribuir al logro de la transversalidad de género en el Estado y abarca prácticamente los puntos que el MEG. Es el único Estado que ha implementado una política estatal en este tema, pues de alguna manera el MEG que es federal ha tenido un alcance nacional. En el año 2010, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, impulsó la realización de una evaluación a este programa en el Estado de Zacatecas a través de licitación pública y que realizó la Sociedad Civil Estudios y Estrategias para el Desarrollo y la Equidad, EPADEQ SC.

La relevancia de citar esta evaluación es que no existe a nivel federal algo parecido, el estudio responde al objetivo de: *Evaluar el Modelo de Equidad de Género del Gobierno del Estado de Zacatecas (MEGGEZ) verificando cualitativa y cuantitativamente la eficiencia, eficacia, sostenibilidad y apropiación del mismo, con el fin de fortalecer la transformación de la cultura organizacional, el clima laboral y los servicios proporcionados por 31 dependencias de la Administración Pública Estatal que han participado en la adopción del Modelo (EPADEQ, 2011)*.

Las dimensiones o ejes establecidos como metodología para la evaluación fueron: (1) pertinencia y coherencia; (2) eficacia; (3) eficiencia; (4) sostenibilidad y; (5) aprobación. Se

realizaron una serie de preguntas de investigación en cada rubro que van desde el diseño del programa hasta la evaluación a través de la aplicación de instrumentos en ciertas organizaciones con el distintivo ya establecido. Algunas de las preguntas que nos parecieron pertinentes seleccionar con el fin de propuesta para su aplicación en una evaluación a nivel federal son:

Diseño y seguimiento (EPADEQ, 2011, p. 12):

- ¿El MEGGEZ es una estrategia pertinente para atender la problemática social que le da origen?*
- ¿El diseño del MEGGEZ es consistente con la realidad institucional de las dependencias de Gobierno del estado?*

Eficacia (EPADEQ, 2011, p. 13):

- ¿Cuál ha sido el avance en los indicadores previstos?*
- ¿Se han logrado los efectos previstos?*
- ¿Cuál ha sido el progreso, en términos cualitativos y cuantitativos, en los resultados?*

Eficiencia (EPADEQ, 2011, p. 13):

- ¿Los recursos financieros destinados a la implementación, seguimiento y evaluación del MEGGEZ son adecuados a la luz de los resultados alcanzados?*
- ¿Los recursos humanos destinados a la implementación, seguimiento y evaluación del MEGGEZ son adecuados a la luz de los resultados alcanzados?*

Sostenibilidad (EPADEQ, 2011, p. 15):

- ¿Se ha influido o se está influyendo positivamente sobre la capacidad institucional de las contrapartes y cuáles han sido las estrategias más exitosas para ello?*
- ¿Las instituciones cuentan con capacidad para el diseño y elaboración de diagnósticos internos y externos? ¿Se contó con consultoría o asesoría externa?*

Apropiación (EPADEQ, 2011, p. 16-17):

- ¿Existe claridad en las dependencias respecto de quiénes son los actores que desempeñan un papel en el Modelo y cuáles son sus atribuciones y responsabilidades?*
- ¿Cuál ha sido el nivel de aceptación de los actores instituciones de la necesidad de incorporar la perspectiva de género en su quehacer público?*

El Modelo estatal de Zacatecas es únicamente para instituciones de la Administración Pública Municipal, es decir aún cuando su alcance es mucho menor al MEG:2012 las preguntas planteadas anteriormente son pertinentes también para el programa federal. La importancia de realizar un tipo de evaluación similar al MEG es que se establecen por el Instituto Nacional de las Mujeres una serie de resultados, logros y efectos a manera enunciativa sin metodología alguna en una presentación en la página oficial. Los logros que señala el Instituto Nacional de las Mujeres son⁹⁴:

Para las organizaciones que no tenían ni conocían la equidad de género, la adopción del MEG, les permitió en estos años, principalmente:

- *Formalizar una política de equidad de género, con procedimientos y acciones definidas.*
- *Identificar sus retos en la materia.*
- *Establecer un mecanismo para evaluar la situación de la organización y de sus políticas.*
- *Establecer una estructura para organizar y sistematizar sus procesos y documentación.*
- *Sensibilizar al personal en temas de género.*
- *Establecer acciones y mecanismos para atender las necesidades específicas de mujeres y hombres y favorecer condiciones equitativas para el desarrollo laboral y personal.*
- *Promover un clima de respeto.*
- *Establecer mecanismos de comunicación.*

Observamos que lo señalado son una serie de beneficios que de forma general sin duda, se deben de iniciar con la adhesión de las organizaciones al sistema de gestión de equidad de género, sin embargo, conocemos organizaciones que se encuentran certificadas con el Modelo de Equidad de Género, e incluso se tuvo participación directa en la implementación del mismo y existieron elementos que aún teniendo el certificado el personal no llevaba a cabo o simplemente se quedaba todo en campaña publicitaria y papel. Es por esto, la necesidad de medir estos beneficios que se

⁹⁴ Instituto Nacional de las Mujeres. Página oficial. Transparencia focalizada del modelo de equidad de género. Resultados, logros y efectos.
http://www.inmujeres.gob.mx/images/stories/programas/meg/6_resultados_logros_y_efectos.pdf
Fecha de acceso: 17 de junio de 2013

mencionan de forma metodológica y con datos cuantitativos y cualitativos en las organizaciones que cuentan con el programa que permita medir la injerencia de la política pública en la igualdad laboral en México y si es y ha sido una estrategia que genere igualdad laboral para mujeres y hombres. Por supuesto que encontramos fortalezas en tipos de modelos como éste para la igualdad de género tanto al interior como al exterior de las organizaciones en cuanto a un cambio cultural de igualdad, sin embargo al ser una política pública federal creemos necesario brindar mayor atención en la relación presupuesto - eficacia – eficiencia y con el fin de generar información que permita tomar decisiones sobre cambios del mismo programa.

IV. Comunicación social, discurso, símbolos y significados en torno a ésta.

La comunicación social de esta acción afirmativa no se ha generado en medios masivos, incluso, por el número de organizaciones que se encuentran certificadas se observa que no ha sido efectiva la comunicación en torno a la política pública, pues de otra manera, un número mayor a 1615 organizaciones estarían adheridas al MEG. De acuerdo al último censo económico, al año 2009, existían un total de 3,627,059 unidades económicas incluyendo el sector privado y las paraestatales de diversos rubros obviamente, pero que abarcan desde pesca y acuicultura hasta servicios excepto gubernamentales⁹⁵. Con la intención de actualizar la información y tener una cifra al año 2013, se realizó una búsqueda en algún otro censo económico, sin embargo, de manera oficial, INEGI únicamente, desde al año 2009, ha desarrollado un *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas*, el cual indicó en la última versión (06/2012) un total de 4 millones 400 mil 943 unidades económicas con las siguientes características (Inegi, 2012):

El establecimiento⁹⁶: unidad económica que en una sola ubicación física, asentada en un lugar de manera permanente y delimitada por construcciones e instalaciones fijas, combina acciones y recursos bajo el control de una sola entidad propietaria o controladora para realizar alguna actividad económica sea con fines de lucro o no. Incluye a las viviendas en

⁹⁵ Las empresas en los Estados Unidos Mexicanos : Censos Económicos 2009 / Instituto Nacional de Estadística y Geografía. – México : INEGI, c2012.

http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/economicos/2009/comercio/empresas/Mono_Empresas_EUM.pdf

Fecha de acceso: 16 de junio de 2013.

⁹⁶ A esta unidad de observación se refiere la información de las actividades realizadas en la industria manufacturera, el comercio, los servicios privados no financieros, los servicios financieros y de seguros. Lo que significa que el Directorio proporciona información de cada establecimiento en el que se realiza la actividad económica.

las que se realizan actividades económicas.⁹⁷

La empresa⁹⁸: organización, propiedad de una sola entidad jurídica, que realiza una o más actividades económicas, con autonomía en la toma de decisiones de mercadeo, financiamiento e inversión, al contar con la autoridad y responsabilidad de distribuir recursos de acuerdo con un plan o estrategia de producción de bienes y servicios, pudiendo estar ubicada u operar en varios domicilios.

Un total de 1615 organizaciones se encuentran actualmente adheridas al MEG, si quitamos las organizaciones públicas federales, estatales y municipales, da un total de 1061 organizaciones privadas nacionales, transnacionales, paraestatales y asociaciones civiles (sin lucro), rubros que están incluidos en el conteo de 4 millones 400 mil 943 unidades económicas, es decir, solo un 0.024% del total de las unidades económicas en México se encuentran adheridas al MEG.

No podemos establecer un nexo causal directo entre la ausencia de comunicación social y difusión de la política del Modelo de Equidad de Género y el número tan pequeño de organizaciones certificadas, pero sí es interesante observar que el único medio en el que se encontró difusión del Modelo de Equidad de Género fue en la página del Instituto Nacional de las Mujeres, esto en cuanto a difusión por la propia institución encargada de la política pública. El medio de difusión que se observó, pero dado al número de organizaciones certificadas no tiene el impacto necesario, es el logotipo del MEG que la empresa de alguna manera al recibir el certificado y cumplir con todos los requisitos recibe el derecho de colocarlo en su producto, papelería, comunicación interna y externa y/o donde lo considere pertinente. Este sello lo gana por un año hasta la siguiente auditoría interna, si se aprueba una vez más se renueva el uso del sello por otro año y así sucesivamente (Anexo 3, cuadro 13).

⁹⁷ Excluye a las viviendas en las que se llevan a cabo actividades económicas con fines de autoconsumo, así como los servicios que se realizan en otros sitios (como es el caso de los pintores de casas, plomeros, etcétera).

⁹⁸ Es la unidad de observación a la que se refiere la información de las actividades de transporte y construcción, minería y pesca; por lo que los datos de nombre y razón social, así como los de ubicación corresponden a la oficina controladora, mientras que el estrato de personal está asignado con base en el total de personas ocupadas reportadas por la empresa.

En cuanto al documento que el Instituto Nacional de las Mujeres otorga a las organizaciones al cumplir con los requisitos y tener una auditoría con los puntos necesarios para adquirir el modelo se muestra un ejemplo (Anexo 3, cuadro 13).

Aún cuando éstos son los únicos documentos que de manera oficial y en un evento público otorga el Instituto Nacional de las Mujeres, cada organización es libre de establecer algún logo propio para al implementación del sistema, por supuesto dependiendo del compromiso de cada una. Un ejemplo lo tenemos del Municipio de Cuautitlan Izcalli, en el Estado de México en el año 2010, el cual estableció un logo para poder identificar las acciones referentes al MEG al interior de la Administración y que servía de referente para poder visibilizar las acciones que se estaban llevando a cabo para adquirir el certificado y que todo el personal participara de alguna manera (Anexo 3, cuadro 13).

Otro medio de difusión y el cual fue el único encontrado en nuestra búsqueda en los periódicos de mayor circulación, es el evento de entrega de distintivos que de manera anual realiza el Instituto Nacional de las Mujeres, en el cual asisten todas aquellas organizaciones que cumplieron con los requisitos y en el que se invitan a personalidades de la política nacional, incluyendo la Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres. Fuera de dicho evento anual, no se encontró en ningún otro medio escrito ni se ha visto en medios masivos de comunicación como radio y televisión algún anuncio, publicidad, imagen o convocatoria (fuera de la página de Internet) invitando a las organizaciones mexicanas a adherirse al modelo, lo cual nos puede explicar en parte el número tan pequeño de empresas que cuentan con el distintivo.

Lo que sí encontramos en algunas notas periodísticas fue la noticia de cuando alguna organización obtuvo el distintivo y en general, de la lectura de las entrevistas, discursos de los/las dirigentes se tiene una percepción que es una herramienta que genera igualdad sustantiva al interior de las organizaciones y si no la genera tal cual, se expresa que ha sido un paso fundamental para empezar a incorporar la perspectiva de género en la actividad interna de las organizaciones y que de alguna manera sienta las bases tanto teóricas como metodológicas para la adopción de procedimientos, prácticas, y mecanismos de institucionalización que teniendo el modelo o no, crea

un antecedente y buenas prácticas en las organizaciones para la adopción de medidas que fomenten la no discriminación hacia cualquiera de los géneros.

Conclusiones Modelo de Equidad de Género.

Al considerar todos los elementos desde los antecedentes hasta la comunicación, símbolos y significados y sin ánimo de adelantarnos a las conclusiones finales de la investigación, podemos observar que la política pública del MEG es una acción afirmativa poco conocida y poco implementada por el público a quien va dirigido que son las instituciones u organizaciones, ya sean públicas o privadas. De igual manera destacamos que el término de equidad en vez de igualdad asume de entrada un trato distinto pues como lo explicamos en el Capítulo III, el término igualdad ya implica el reconocimiento a las diferencias y justo en ese reconocimiento el trato igualitario y el acceso a las mismas oportunidades en los diversos ámbitos. Además, el cambio de la palabra, por mínimo que parezca permite estar armonizados con el lenguaje internacional en materia de derechos humanos de igualdad. Ejemplo de esto fue el reciente cambio de la Comisión de Equidad de Género de la H. Cámara de Diputados de la República Mexicana por el nombre: Comisión de Igualdad de Género. De acuerdo con una de las motivaciones expresadas en la Cámara por uno de los legisladores *el concepto igualdad es más amplio en términos sociales, culturales y humanos, ya que plantea que se le brinde a todos los grupos poblacionales a fin de que se encuentren en circunstancias similares, así como que posea una interpretación jurídica para defender los derechos de las personas a través de estas modificaciones* (Cámara de Diputados, 2012). Además, señala el mismo boletín⁹⁹, el cambio de denominación por igualdad atiende a las recomendaciones del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW) al Estado Mexicano respecto al uso del término igualdad.

No obstante el MEG establece una serie de medidas y requisitos que pretenden fomentar la igualdad al interior de las organizaciones se tendría que analizar al interior de las organizaciones

⁹⁹ Honorable Congreso de la Unión, Cámara de Diputados. Modifican denominación de la Comisión de equidad y Género; será de "Igualdad y Género", 18-12-2012 Boletín N°. 0620
http://www3.diputados.gob.mx/camara/005_comunicacion/a_boletines/2012_2012/012_diciembre/18_18/0620_modifi_can_denominacion_de_la_comision_de_equidad_y_genero_sera_de_igualdad_y_genero.

que ya están adheridas al sistema si esta política ha fomentado la conciliación de vida laboral y familiar para ambos géneros y ha provocado que un mayor número de hombres participe en el ámbito doméstico y de cuidado de los otros o bien, ha sido malinterpretada internamente y únicamente ha establecido medidas más flexibles para que las mujeres sean las que siguen siendo las principales cuidadoras de otros y responsables del ámbito doméstico, además de fomentar ciertos valores tradicionales y estereotipados de familia que en la actualidad quedaron rebasados. De acuerdo con una compilación de las buenas prácticas realizadas por aquellas organizaciones que cuentan con el MEG, destacamos algunas, no sin decir, que también encontramos medidas que pretenden aumentar la participación del hombre en el ámbito doméstico y otras que tratan el tema de diversidad con el fin de un cambio cultural más profundo. Algunas de las buenas prácticas seleccionadas son (Inmujeres, 2010):

- *En un registro de las personas que están próximas a ser mamás o papás. El día del alumbramiento se les envía un obsequio al hospital y posteriormente se publica la foto del bebé en los principales medios de difusión institucional.*
- *En otorgar a los papás cinco días con goce de sueldo posteriores al nacimiento de su hija/o, y complementado con un periodo de 30 días con horarios flexibles de entrada o salida. Para las mamás, se dio un permiso sin goce de sueldo de dos, tres o seis meses, según sus necesidades, respetando su antigüedad y puesto.*
- *En un permiso a las madres y padres del ISSSTEZAC para atender actividades escolares de sus hijas e hijos durante el tiempo lo requieran, previa comprobación de que dicha actividad es real.*
- *En dos esquemas que el/la empleado/a puede escoger: Para las mamás, consiste en tomar de uno hasta seis meses de maternidad sin goce de sueldo (permiso temporal), para papás tomar hasta dos meses sin goce de sueldo (permiso temporal). La segunda opción es para que las mamás puedan trabajar medio tiempo después de la incapacidad posnatal del seguro social, durante dos meses con goce de sueldo, y para los papás cinco días laborables de goce de sueldo, por nacimiento de hijas/os y proceso de adopción.*

Algunas prácticas de las anteriores tendrían que tener un análisis del efecto que están teniendo al interior de la organizaciones, por ejemplo, los días que otorgan al padre sin goce de

suelo, o los cinco días al nacer un hijo(a), o los permisos para asistir a actividades escolares de os hijos(as), sería interesante revisar quiénes sí lo están utilizando, o si lo solicitan más las mujeres o los hombres, ¿En qué medida estas medidas han cambiado la percepción de los mismos hombres en su participación con el ámbito familiar? por ejemplo. De igual manera hay que tener cuidado con algunas medidas especiales para mujeres que si las analizáramos con los preceptos de las cortes Europeas y Americanas del capítulo III serían medidas que no se pueden llevar a cabo debido a que refuerzan ciertos estereotipos. Ejemplo de esto sería el código de ética con un apartado enfocado a las mujeres y las conmemoraciones del día internacional de la mujer ya que este tipo de documentos y enfoques podrían provocar que se continúe tratando a las mujeres como un grupo que necesita protección y que es vulnerable y, ante los ojos de los demás empleados son medidas que solo aumentan más las desigualdades brindando privilegios a las mujeres por considerarlas *vulnerables* y *especiales*. Otras de las prácticas que suelen ser perversas es la glorificación del papel de la mujer como madre. Las organizaciones y el modelo en especial debe tener cuidado al establecer este tipo de medidas pues de alguna manera se inserta en lo que en el capítulo II señalamos como el feminismo de la diferencia y que afecta en gran medida el camino hacía una igualdad real de las mujeres y hombres.

Aún cuando no las anotamos, se encontraron prácticas muy positivas no únicamente para la igualdad entre mujeres y hombres, sino para la calidad de vida laboral al interior de las organizaciones y otras que establecen campañas de difusión y capacitaciones sobre Derechos Humanos en general y diversidad sexual, contratación a personas con discapacidad, incentivos para terminar un grado escolar y medidas para sentirse orgullosos y parte del lugar en el que trabajan. Existen gran cantidad de prácticas que se han implementado positivas derivadas del MEG, sin embargo, en las que queremos poner especial atención nosotros es en aquellas que pueden tener un impacto perverso o contrario al sentido del sistema de gestión. Se tiene la impresión al interior de las organizaciones que es un modelo que solo beneficia a las mujeres y que brinda ciertas medidas de “protección” únicamente por el hecho de ser mujeres, lo cual en vez de generar igualdad sustantiva genera acciones que refuerzan la cultura de desigualdad.

Por último es importante hacer un llamado a establecer metas e indicadores claros en un documento eje del Modelo de Equidad de Género, además de la evaluación que ya insistimos, es necesario contar con metas fundamentadas así como establecer quizá algún mecanismo que no sea voluntario sino obligatorio así como una mayor difusión e incorporación de empresas, por lo menos para las dependencias de gobierno establecer una cultura con perspectiva de género de forma obligatoria, teniendo cuidado claro, a través del seguimiento y un mayor análisis de cómo están llevándose a cabo éstas acciones en las organizaciones.

Acción afirmativa de *preferencia afirmativa*.

Transporte seguro para mujeres

Esta política pública considerara de preferencia afirmativa es aquella que *implican que la mera adscripción a un cierto grupo y determina la concesión o retirada de ciertos bienes sociales y, normalmente existen de dos tipos (i) entre dos personas igualmente calificadas se asigna preferencia a una en exclusiva razón de su raza o sexo, y (ii) se establecen desincentivos o directamente la prohibición de que miembros de otros grupos soliciten determinados bienes*, en este tipo están las famosas cuotas de género o cuotas en las universidades para personas de raza negra en Estados Unidos (Claro y Seoane, 2005, p. 26).

Es decir, estas políticas son medidas de preferencia afirmativa. Es importante puntualizar que no estamos frente a una medida de discriminación inversa sino frente a una medida de preferencia. La diferencia es que las medidas de discriminación inversa o positiva se caracterizan porque en el caso de dos supuestos desiguales realizan un tratamiento *desigual* en beneficio del peor situado como las cuotas o reservas de plazas de trabajo para los colectivos desfavorecidos y las medidas de trato preferencial suponen el establecimiento de una prioridad o ventaja, o sea un trato preferencial o desigual en el supuesto de que exista una situación de partida semejante, entendiendo que se encuentra en una situación contextual de desventaja (Añón, 2010).

Tomando lo anterior, podemos decir que la política Transporte Seguro para las Mujeres es una medida que establece un trato preferente a un grupo que históricamente ha tenido una situación

de violencia de género en la comunidad que son las mujeres y, la cual se realizó bajo sustento estadístico de la situación de violencia que viven las mujeres al hacer uso del transporte colectivo en México. Cabe aclarar que a diferencia de las dos acciones anteriores esta política no es del gobierno federal, sino del gobierno del Distrito Federal, sin embargo nos pareció un buen caso de análisis ya que estamos ante una política de preferencia afirmativa que ha causado impacto en la ciudadanía del Distrito Federal y en los y las usuarias del transporte público, a su vez, es un programa que poco a poco se empieza replicar en diversas entidades de la República.

I. Antecedentes.

Esta política pública tiene sus antecedentes en estrategias internacionales desarrolladas por instancias como Naciones Unidas y otras regionales como Red Mujer y Hábitat de América Latina. Entre las estrategias que a través de los mecanismos internacionales y regionales para el adelanto de las mujeres se han establecido se encuentra el tema de *Ciudades Seguras para las Mujeres*, o *Ciudades sin violencia hacia las mujeres*, *Ciudades seguras para tod@s* en donde el tema principal y sobre el que se diseña, implementa y evalúa toda la política pública es la violencia de género comunitaria. La justificación de este tipo de programas, que de entrada nos parecen medidas de discriminación inversa, son en primer lugar, las estadísticas de violencia en la sufren las mujeres, las cuales continúan siendo altas, en específico y con mayor gravedad en países latinoamericanos. Cuando observamos la evidencia donde se muestra que en todo el mundo la violencia de género tiene un impacto mayor sobre las mujeres que los hombres y que entre los espacios públicos las mujeres enfrentan mayor violencia, sobre todo en el transporte público, estamos ante un problema grave de discriminación que limita la seguridad, movilidad en el espacio urbano y justifica medidas de trato preferente como es el transporte público para mujeres. Por supuesto que también tenemos los antecedentes y justificación de toda la normativa internacional, nacional y local ya señalada en capítulos anteriores respecto a la igualdad de género, derechos humanos de las mujeres y no discriminación.

De acuerdo con Naciones Unidas, los países participantes en el programa de Ciudades Seguras para las Mujeres deben *de promover un amplio espectro de soluciones de transporte que tenga en cuenta las necesidades y preocupaciones así como temas ambientales y socioeconómicos.*

Naciones Unidas indica que este tipo de programas no solo debe centrarse en mejorar las formas y espacios públicos del transporte en general, como iluminación, vehículos en buen estado, ciclovías, etc., sino que también se debe enfocar la atención en satisfacer las necesidades de las mujeres de acuerdo con las rutas que utilizan, lugares donde esperan y lugares donde se bajan del transporte.

El transporte público seguro para las mujeres y niñas debe fundamentarse en el reconocimiento de sus distintas experiencias, necesidades y roles distintivos. Para que las mujeres puedan ejercer su derecho a la libertad de movimiento en las ciudades, los sistemas de transporte público deben abordar los obstáculos existentes que impiden su movilidad (Naciones Unidas, s/a).

México no ha sido el único país que ha adoptado este tipo de medidas de acción afirmativa de preferencia, existen varios casos exitosos en el mundo respecto al uso de transporte público para mujeres, sin embargo aún queda en el aire aquellas acciones que se están haciendo a la par para que este tipo de políticas realmente sea una acción afirmativa, es decir temporal, y no se vea como una política de protección a grupos vulnerables. Ejemplo de estas acciones está el caso de Canadá. En las ciudades de Toronto y Montreal, en el año 1996, se implementó el programa “Servicio de Paradas” (*Entre deux arrêts*), el cual consistió en que las mujeres y niñas podían solicitar a los conductores de camiones de autobús que se detuvieran entre las paradas de autobús designadas entre las 9 de la noche y 5 de la mañana, o al anochecer, con el fin de que las mujeres y niñas recorrieran distancias más cortas a sus hogares durante la noche y evitar cualquier acto de violencia en el transcurso a su casa.¹⁰⁰

Otro ejemplo de estas medidas se llevó a cabo en la ciudad de Nueva York, y se denominó *RightRides*. Este programa consistió en brindar transporte gratis a las mujeres y

¹⁰⁰ Safety Tips, Toronto Transit Commission.
http://www.ttc.ca/Riding_the_TTC/Safety_and_Security/Safety_tips.jsp
Fecha de acceso: 5 de julio de 2013.

personas transgénero y “queer”¹⁰¹, y se lleva a cabo mediante voluntarios que cuentan con transporte propio o donados para este mismo programa¹⁰². Otras de las ciudades que han adoptado medidas “solo para mujeres” en el subterráneo, autobuses, trenes y taxis como la Ciudad de México, son, de acuerdo Naciones Unidas Tokio, Osaka, Nueva Delhi y Río de Janeiro. Se señala también que aún cuando se ha demostrado que las mujeres se sienten más seguras con estas medidas en todos los casos han provocado bastante debate público, ya que como señalamos persiste la preocupación de que ésta sea una solución final en vez de acción afirmativa temporal destinada a producir un cambio a corto plazo.

La segregación de las mujeres no garantiza ciudades y comunidades más seguras. Más bien, las mujeres y niñas deberían poder circular de forma segura en sus entornos en cualquier lugar y cualquier momento, independientemente de si hay hombres presentes o no. Es más, se teme que los enfoques “únicamente para mujeres” aparten a las mujeres en vez de dirigirse hacia aquellas personas que cometen delitos (Loukaitou-Sideris, 2009, p. 47).

Ejemplo de esto lo tenemos en el texto siguiente, escrito en un diario de Londres:

While the idea of a safe space is compelling, this international trend, which often comes couched in paternalistic rhetoric about “protecting” women—raises questions of just how equal the sexes are if women’s safety relies on being separated. After all, shouldn’t we be targeting the gropers and harassers? The onus should be on men to stop harassing women, not on women to escape them. ...Women should have the right to be safe anywhere and everywhere (Loukaitou-Sideris, 2009, p. 47-48).

Otro caso lo tenemos en Australia, en New South Wales, con el programa denominado *Safe Women Project*¹⁰³, cuyo objetivo es promover la responsabilidad pública

¹⁰¹ Se refiere a las personas de sexualidad alternativa.

¹⁰² RightRides.

<http://rightrides.org/>

Fecha de acceso: 14 de julio de 2013

¹⁰³ The Safe Women Project.

http://www.lawlink.nsw.gov.au/swp/swp.nsf/pages/swp_toc

para prevenir la agresión sexual y consiste en brindar una serie de estrategias para promover espacios seguros para las mujeres, sin embargo éste no establece vagones o autobuses exclusivamente para las mujeres, sino un tipo de campaña y medidas concientizadoras para la población en general que fomenten comunidades más seguras tanto para mujeres como para la población en general. Un siguiente caso ahora en América Latina, es Argentina, en la ciudad de Rosario. En el año 2008, en el marco del programa Ciudades Seguras de Naciones Unidas, se estableció el programa “No queremos ese apoyo”. Esta campaña tuvo el objetivo de visibilizar el tema del acoso sexual en el transporte público y consistió en colocar publicidad dentro de los autobuses y taxis que contuvieran información para que en dado caso de que una mujer fuera víctima de acoso o algún tipo de violencia pudiera llamar o solicitar auxilio (Anexo 4, cuadro 15).

Por último, tenemos el caso de Boston. En el sistema de trenes subterráneos, la Massachusetts Bay Transportation Authority (Autoridad de Transporte de la Bahía de Massachusetts) diseñó una estrategia de publicidad para fomentar la denuncia de acoso sexual que sucedía en el metro. De acuerdo con datos de *Boston Globe* (2009) desde esta campaña, la denuncia por manoseo en la ciudad aumentó un 47% (Naciones Unidas s/a).

Anexo 4, cuadro 14.

II. Proceso de diseño e implementación.

Basado en estrategias internacionales, el Gobierno del Distrito Federal a través del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, en el año 2007 inició los trabajos para coordinar el proyecto denominado “Viajemos Seguras en el Transporte Público de la Ciudad de México”, programa justificado por los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 (ENDIREH), en la cual se señaló que el Distrito Federal ocupaba el tercer lugar en el porcentaje de incidencia de violencia contra las mujeres, únicamente superada por Jalisco y el Estado de México. De acuerdo con Monjaraz (2008) la Ciudad de México ocupaba

Fecha de acceso: 9 de julio de 2013.

en el año 2008 el primer lugar en violencia comunitaria¹⁰⁴ por lo que se tuvo como prioridad establecer acciones que redujeran en especial la violencia emocional y sexual que sufrían las mujeres al hacer uso del transporte público en el Distrito Federal.

Para llevar a cabo el programa se echó a andar una comisión de trabajo institucional en el que participaron las áreas que de alguna manera estuvieran involucradas, éstas son: Secretaría de Seguridad Pública, Transportes y Vialidad, Procuraduría de Justicia del DF, Sistema de Transportes Eléctricos, Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, Instituto de la Juventud del DF, Locatel, Metrobús, y el Consejo Ciudadano de Seguridad Pública y Procuración de Justicia. El documento al que tuvimos acceso a través de solicitud formal al Instituto de las Mujeres del Distrito Federal y que es el documento eje del programa (se diseñó hasta el año 2013) es el denominado *Lineamientos y Procedimientos para la Atención a Víctimas de Violencia Sexual, Módulos Viajemos Seguras*, y establece además de lineamientos generales, el protocolo de actuación de los diferentes actores que intervienen desde la mujer violentada, autoridades, agresor/a, y todos aquellos involucrados.

El programa Viajemos Seguras en el Transporte Público de la Ciudad de México tiene como propósito central *el realizar acciones institucionales coordinadas, desde un enfoque de género, entre los organismos de transporte público, instituciones responsables de la seguridad pública y de procuración de justicia, para garantizar que las mujeres de la Ciudad de México viajen más seguras y libres de violencia* (Monjaraz, 2008, p.82). Otro de los objetivos encontrados en la página oficial del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal es *el respeto y protección de los derechos humanos de las mujeres en su tránsito diario, para garantizar el derecho a un transporte seguro y libre de violencia, así como promueve el acceso de las mismas a la justicia y la sanción a los agresores, mediante procedimientos ágiles, sencillos, efectivos, al mismo tiempo que se preste una atención con calidad y calidez.*

Los objetivos específicos son (Inmujeres D.F. p. 3):

- *Combatir la violencia sexual contra las mujeres en el transporte público.*

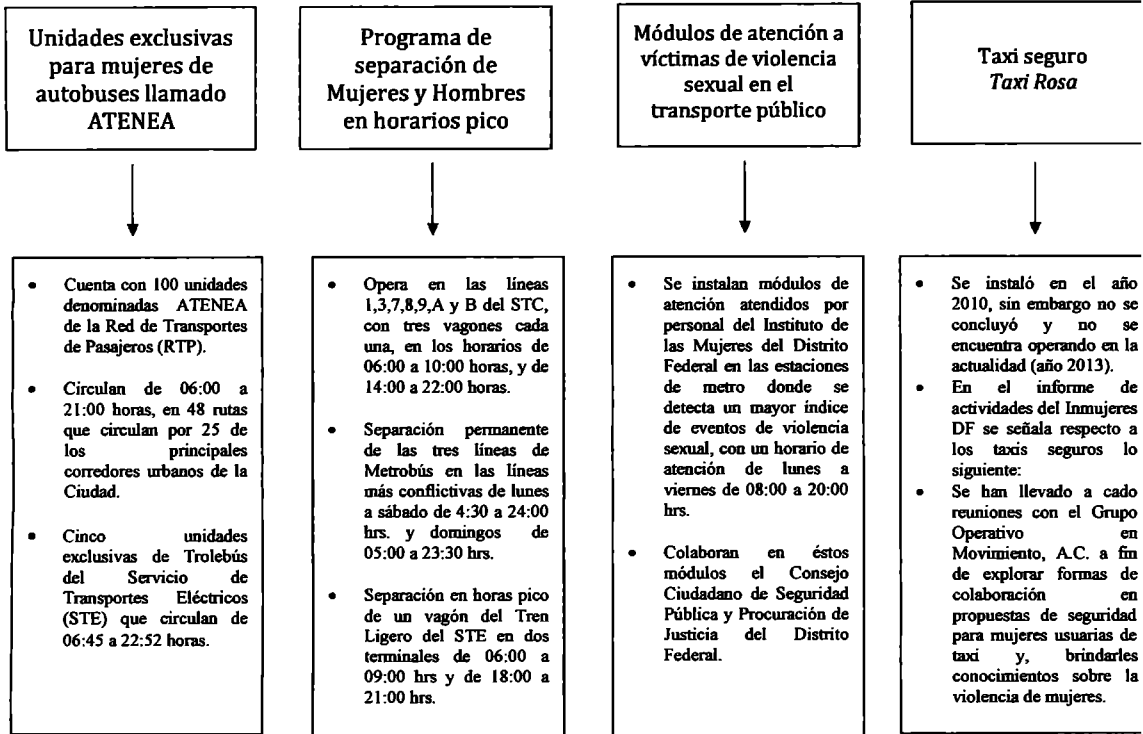
¹⁰⁴ La violencia comunitaria se define como los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público, es decir cometida en espacios públicos, calle, transporte público y/o privado.

- *Fortalecer los servicios de seguridad pública y de seguridad interna del STCM, que garantice protección, tranquilidad y confianza de las mujeres en el transporte público, salvaguardando su integridad física y sexual.*
- *Modificar positivamente la percepción del servicio de transporte público fortaleciendo los servicios de infraestructura existente y acciones coordinadas.*
- *Fomentar el respeto y protección de los Derechos Humanos de las mujeres, mediante acciones de prevención y difusión.*
- *Promover la cultura de denuncia de todo tipo de agresiones y violencia sexuales contra las mujeres.*
- *Desarrollar procedimientos para el seguimiento de quejas y denuncias.*
- *Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia y la sanción a los agresores, mediante procedimientos ágiles, sencillos, efectivos, así como una atención con calidad y calidez.*

Tanto el objetivo general como los objetivos específicos se centran en la protección de los derechos de las mujeres y en garantizar el acceso de las mujeres a la justicia en casos de violencia comunitaria, sin embargo, algo que es importante señalar es que no se establece en ninguna parte la temporalidad de este programa como característica principal de la acción afirmativa y no se señalan acciones alternas para que en algún momento llegue a desaparecer la acción misma.

El programa abarca todos los medios del sistema de transporte público en la Ciudad de México, tiene como alcance todas las líneas y rutas de los tres sistema de transporte colectivo que son autobuses, metro, trolebús y metrobús. Estas acciones se realizaron mediante tres principales acciones de coordinación institucional con las áreas y dependencias señaladas anteriormente, siendo éstas¹⁰⁵:

¹⁰⁵ Elaboración propia del documento del Programa Viajemos Seguras disponible en la página oficial del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.
http://www.inmujer.df.gob.mx/wb/inmujeres/ciudades_seguras_para_las_mujeres
Fecha de acceso: 10 de julio de 2013



La forma de instrumentalizar este programa se identifica en primer lugar en el documento de los lineamientos, pero también en la página oficial del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal y en los diversos medios de comunicación social por los que ha difundido el programa. El procedimiento a seguir si una mujer es víctima de algún tipo de violencia sexual en cualquiera de los medios del sistema de transporte colectivo, es decir, autobús, metrobús, sistema Metro y Trolebús *debe*, de acuerdo a los establecido por el programa *debe*¹⁰⁶:

¹⁰⁶ Artículo 23.- Son infracciones contra la dignidad de las personas: I. Vejar o maltratar física o verbalmente a cualquier persona; II. Permitir a menores de edad el acceso a lugares a los que expresamente les esté prohibido, y III. Propinar a una persona, en forma intencional y fuera de riña, golpes que no le causen lesión. La infracción establecida en la fracción I se sancionará con multa por el equivalente de 1 a 10 días de salario mínimo o con arresto de 6 a 12 horas. Las infracciones establecidas en las fracciones II y III se sancionarán con multa por el equivalente de 11 a 20 días de salario mínimo o con arresto de 13 a 24 horas (Ley de Cultura Cívica del Distrito Federal).
Fecha de consulta: 2 de agosto de 2013.

1. Solicitar apoyo a algún elemento de seguridad, para que detenga al agresor, o si se encuentra dentro del vagón del sistema de transporte colectivo jale la palanca; si se encuentra en otro transporte público, solicitar apoyo del operador u operadora.
2. Inmediatamente la o el elemento de seguridad trasladará a la mujer de manera separada del agresor, al módulo “Viajemos Seguras” más cercano para atenderle.
3. En dicho espacio, la abogada del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal le brindará la primera intervención en crisis a la llegada de la mujer y, posteriormente la asesorará jurídicamente acerca de sus derechos, y qué es lo que hará para hacerlos valer.
4. En el momento en que la mujer decida iniciar su formal querrela ante la autoridad competente y después de que se realice el llamado a la Fiscalía Central de Investigación para delitos sexuales de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal o Juzgado Cívico (en su caso), la mujer recibirá acompañamiento jurídico en el proceso de iniciación de denuncia, orientándola en todos los procedimientos y apoyándola en todo momento.

En general, las fases de atención son (Monjaraz, 2008):

1. Detección o denuncia del delito o infracción: Se realiza a petición de la víctima o bien por una denuncia de terceros o por detección por parte de los elementos de seguridad que son los policías de la Secretaría de Seguridad Pública (Policía auxiliar, policía bancaria o industrial) al servicio del Sistema de Transporte Colectivo.
2. Atención a la víctima: La o los policías remiten a la víctima al módulo Viajemos Seguras. De igual manera, el Consejo Ciudadano de Seguridad Pública y Procuración de Justicia coadyuva en las tareas de coordinación institucional, levantamiento de registros informativos, seguimiento jurídico de casos, atención al público y atención directa a víctimas en caso de ser necesario.
3. Traslado por separado del probable responsable y de la víctima: se traslada al responsable en unidades de la policía y el traslado de la víctima a cargo del instituto de las mujeres DF.
4. Presentación de denuncia: La recepción de la denuncia está a cargo de la Fiscalía Central para los Delitos Sexuales de la Procuraduría del D.F., para el caso de delitos

de acoso y también intervienen los Juzgados Cívicos en casos de faltas menos graves como insultos verbales o bien vejaciones de tipo sexual.

5. El papel del Instituto de la Mujer del D.F. y del Consejo Ciudadano de Seguridad Pública y Procuración de Justicia es dar seguimiento al proceso de averiguación previa y determinación del Ministerio Público, la Fiscalía especial informa de la resolución de los casos al Instituto con el fin de dar el seguimiento y llevar una evaluación.

Se observa que el programa va enfocado en especial a aquellas mujeres que deciden presentar una denuncia, sin embargo, se señala en los lineamientos que en caso de no existir denuncia una vez brindada la atención psicológica y la jurídica, el personal del módulo dará a la mujer información del Centro de Apoyo a Víctimas de Delitos Sexuales de la PGJDF. No queda establecido ningún procedimiento y la forma de intervención de las instituciones involucradas en el caso de no llegar a la denuncia. Por la modalidad de la violencia (comunitaria), estamos ante un fenómeno que las mujeres no denuncian por falta de tiempo, desconfianza a las autoridades y desconocimiento de sus derechos. No queda claro, por ejemplo, qué sucede si a una mujer la tocan de manera sexual y ésta debido a su necesidad de llegar a trabajar no acude a las autoridades, ni siquiera baja del vagón o activa ninguna alarma. Sabemos la dificultad de atender estos casos, pues si no existe denuncia o se quejan las mujeres no se sabe que se cometió un delito, sin embargo, quizá se podría establecer algún protocolo de actuación en el que se involucre más a los testigos del hecho, autoridades, policías y chóferes con el fin de prevenir y actuar en estos casos. En los “lineamientos” se indica también la opción de que en caso de vejaciones, maltratos físicos o verbales que no constituyen ni acoso sexual, violación o delito sexual, se brindará asesoría para remitir al Juzgado Cívico más cercano de acuerdo con la Ley de Cultura Cívica, en el artículo 23107, a lo que el Instituto de la Mujer acompañara a la víctima y se le dará seguimiento al caso por una abogada del Instituto.

En los documentos del proyecto a los que hemos tenido acceso no se establecen aquellas acciones integrales para que este fenómeno disminuya (únicamente difusión y capacitación).

III. Resultados y evaluaciones ya realizadas de la política implementada respecto.

Respecto a la evaluación del programa, únicamente se señala que estará a cargo de todas las dependencias del programa y del Consejo Ciudadano de Seguridad Pública así como de la Procuración de Justicia, la cual se debería de llevar a cabo de manera semestral y anual sin mencionar metodología o algún otro elemento como responsables directo, indicadores, resultados esperados u otro. En cuanto a los recursos económicos que se han destinado a este proyecto no se encontró información disponible sobre montos específicos, únicamente se cuenta con el presupuesto asignado al Sistema de Transporte Colectivo, Sistema de Transporte Eléctrico y Metrobús del Gobierno del Distrito Federal pero no desglosa en gasto específico de este programa. Al tener comunicación con la encargada del programa en el Instituto de las Mujeres del D.F, nos indicó que no se desglosa presupuesto ya que derivado del convenio institucional de las diez entidades que participan se acordó que cada una de ellas destinaría personal y en su caso, presupuesto para la puesta en marcha del programa. El Instituto de las Mujeres del Distrito Federal únicamente destinaría recursos para difusión y para capacitación del personal de los sistemas de transporte del Distrito Federal.

Lo que se tiene disponible son estadísticas desde el año 2010 respecto a las atenciones a víctimas en el sistema de transporte colectivo por los módulos del programa instalados. Otros resultados se indican en el informe de actividades del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal del año 2012 básicamente lo relacionado a la capacitación y a la difusión del programa que podríamos resumir con lo siguiente¹⁰⁸:

- En el año 2012 se realizó una campaña denominada “viajemos seguras”, la cual consistió en jornadas y acciones de difusión a través de distribución de materiales en distintos eventos tanto por el Instituto de las Mujeres del D.F. como de las otras dependencias (el material consistió en calcomanías adheribles para todo tipo de transporte, así como trípticos, bolígrafos, tarjetas postales y piezas de otros materiales).

¹⁰⁸ Información obtenida del informe de actividades 2012 del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.

- Dentro de las actividades de difusión se transmitió una cápsula animada en las pantallas de las unidades metrobús, las cuales sensibilizan respecto los derechos de las mujeres de transitar en lugares seguros y promover espacios de respeto, equidad y seguridad.
- Carteles colocados en el interior de las unidades tanto del Metro, Trolebús, y RTP.
- Difusión de los servicios del programa a través de trípticos y promocionales en los módulos de atención de las estaciones Balderas, Pino Suárez, Hidalgo, Guerrero y Pantitlán.
- Reuniones con actores locales operarios de taxis con el fin de retomar el servicio exclusivo para mujeres y que reciban la capacitación adecuada.
- Capacitación respecto a la prevención, atención y el acceso a la justicia, así como en la incidencia de los cambios culturales y de conducta de las servidoras y servidores a favor de los derechos de las mujeres y la adecuada implementación del programa.
- Mesas institucionales, reuniones de resultados con las entidades participantes del convenio de colaboración del programa y diversas actividades propias del seguimiento del mismo.

Los indicadores de resultados del programa se centran prácticamente en la estadística de casos atendidos. Haciendo una clasificación y conteo general de acuerdo a la información pública disponible en la página oficial del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, los datos se muestran a partir del año desde el año 2010 (Anexo 4, cuadro 16 y 17).

Las estadísticas que se presentan tienen como título (en la página oficial): *Estadísticas del Programa, casos atendidos por abuso sexual en el sistema de transporte colectivo por los módulos viajemos seguras en Balderas, Pino Suárez, Hidalgo, Pantitlán, Guerrero y Tasqueña* y se refieren a las atenciones realizadas en los módulos desde el año 2010 hasta mayo del 2013, faltando la información desde que inició el programa, en el año 2007. Las cifras anteriores en sí mismas no nos dicen nada, pues no tenemos otros datos que nos indiquen si las tablas anteriores muestran en sí resultados positivos en cuanto a la cantidad de mujeres atendidas y más allá, no sabemos el seguimiento y situación de cada caso que se señala en la tabla.

De acuerdo con datos de la *Evaluación del diseño e instrumentación de la política de*

transporte público colectivo de pasajeros en el Distrito Federal, al año 2007 el número de viajes¹⁰⁹ en el Distrito Federal era de 22.2 millones de tramos. Aún cuando la encargada del programa Viajemos Seguras en el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal nos indicó que al año 2013 aumentó a 22.7 millones, no podemos asegurarlo ni afirmarlo debido a que no existe una encuesta de origen – destino más reciente que la del año 2007 realizada por INEGI, por lo que continuaremos con la cifra oficial del año 2007 de 22.2 millones de viajes diarios. Otro dato importante con el que no se cuenta de manera oficial es el número aproximado o porcentaje de estos viajes que realizan las mujeres, de igual manera, de acuerdo con la encargada del programa se tiene un estimado del 50% - 51% del total de viajes, sin embargo no existe una estadística formal que arroje este dato.

En el número de viajes se incluye privado y público. Los medios privados son automóvil particular, motocicleta, bicicleta; los viajes en transporte público se refieren al Metro, colectivo, Red de Transporte de Pasajeros (RTP, antes Ruta 100), Trolebús, Tren Ligero y Metrobús y; el taxi y autobuses suburbanos se refieren a concesiones u *otros*. De acuerdo con la SETRAVI¹¹⁰ podríamos considerar la clasificación siguiente para el sistema de transporte del Distrito Federal:

- Sistema de Transporte Colectivo: Metro
- Servicio de Transportes Eléctricos: Trolebús y Tren Ligero
- Red de Transporte de Pasajeros (RTP): Autobuses
- Organizaciones y empresas del transporte concesionado: Autobuses y Taxis

No todos los viajes corresponden al transporte público, de acuerdo con la tabla siguiente, vemos como se ha ido reemplazando cada vez más el transporte público por el privado incluyendo taxis (Anexo 4, tabla 6).

¹⁰⁹ Se entiende por el concepto de *viaje* un medio para ir de un punto a otro, sin tomar en cuenta otras variables cualitativas que permitan explorar las dimensiones sociales, culturales, económicas, psicológicas y hasta antropológicas de la movilidad en una sociedad (Informe especial sobre el derecho a la movilidad en el Distrito Federal 2011-2012 por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal)

¹¹⁰ Secretaría de Transportes y Vialidad del Distrito Federal.
<http://www.setravi.df.gob.mx/wb/stv/estadisticas>
Fecha de acceso: 23 de julio de 2013

El uso del transporte público se redujo de casi 78% a poco menos de 68% al año 2007 (Evalúa DF, 2011) pero aún así, si observamos la tabla, la mayor concentración de viajes la tenemos en los sistemas de transporte público y, de acuerdo a las estadísticas de Inmujeres DF, desde el año 2010 a la fecha se han atendido un total de 5193 casos de víctimas de algún tipo de delito al interior del sistema de transporte público. No podemos establecer un porcentaje de mujeres que han sido atendidas contra las usuarias por distintas razones: (1) no tenemos la cifra certera del número de usuarias del transporte público; (2) no tenemos información del seguimiento de los casos atendidos además que no sabemos tampoco si esos casos se refieren a distintas mujeres cada uno o bien existen mujeres que han tenido diversas atenciones a lo largo del programa; (3) las cifras de casos atendidos son desde el año 2010, y el programa inició en el año 2007, por lo que no faltarían los casos atendidos del año 2007 a 2010 y; (4) existe una diferencia significativa entre el total de casos atendidos en el 2010 - 2011 y el 2012 y parte del 2013 en los cuales aumenta la cantidad de casos atendidos más del 200% quizá debido al aumento de unidades, de módulos de atención y sobre todo de difusión y maduración del programa desde sus inicios.

IV. Comunicación social, discurso, símbolos y significados en torno a ésta.

La difusión del programa ha sido principalmente en el mismo transporte público a través de trípticos, calcomanías y carteles además de los discursos en torno a la política como una buena práctica con perspectiva de género. Sin embargo, ha estado fuera de medios masivos como la televisión y no se encuentra disponible de forma pública esta información, por lo que fue necesario solicitar al Instituto de las Mujeres del Distrito Federal información respecto a la campaña de difusión y a la capacitación.

De la información pública respecto a la difusión del programa que es una de las partes modulares de nuestra investigación, tuvimos acceso a los videos que como parte de la campaña de difusión se transmitían en el sistema colectivo Metrobús, en el cual se señalan los lineamientos generales del programa, algunos testimonios de satisfacción de la política y acciones que se pueden considerar violencia de género en el transporte. Estos videos¹¹¹, difunden los objetivos y protocolos

¹¹¹ Los videos se encuentran disponible en las páginas:

del programa y a su vez , tienen el objetivo de hacer notar a las mujeres qué actos son considerados violencia y el derecho de las mujeres a no ser víctimas, denunciar y estar informadas. El problema es que estos videos no tuvieron una cobertura mediática en medios masivos como televisión. Otro problema es que, las únicas unidades en las cuales se pudo difundir fue el sistema metrobús debido a la infraestructura que es más reciente, pero en los otros sistemas de transporte no es posible la transmisión de estos videos.

En cuanto a la difusión de carteles y calcomanías disponibles en la red de transporte público, los ejemplos los podemos ver en el anexo 4, cuadro 18 y 19. Observamos imágenes exclusivamente de mujeres, además de significados y símbolos femeninos desde los colores como el rosa y morado, imágenes de la política pública como una acción exclusivamente dirigida a la protección de las mujeres. Uno de los carteles que no tiene los mismos patrones es el negro en donde se ilustran distintas condiciones, no únicamente de mujer y una expresión de advertencia para que aquellos que no pertenecen a esos grupos no ocupen ni “se pasen” a lugares reservados para ellos. La utilización de estas imágenes y los símbolos y significados detrás podrían comunicar un mensaje de protección y exclusividad para las mujeres usuarias reforzando símbolos y estereotipos sexuales de género. Respecto a la imágenes, una buena práctica que identificamos es que las unidades de la red de autobuses *Atenea* (exclusivos para mujeres de color rosa) tienen la imagen de alguna mujer destacada en la lucha de Independencia, Revolución o de la actualidad en México con el objetivo de rendir un homenaje a las mujeres que de alguna manera han contribuido en la historia de México y han abierto espacios al género femenino. Además de las imágenes, portan datos biográficos muy generales. Esta medida visibiliza a las mujeres que históricamente han estado fuera de los libros de historia.

Respecto a la comunicación y difusión de forma escrita, se identificaron boletines por parte del Instituto de la Mujer del D.F. así como algunas noticias en diversos medios escritos.

http://www.youtube.com/watch?v=AX_aytFsPI
<http://www.youtube.com/watch?v=KKnXEF-GSr4>
http://www.youtube.com/watch?v=mCUVr_LoQqg
<http://www.youtube.com/watch?v=6SLnaljh8w>
Fecha de acceso: 3 de agosto de 2013.

Uno de los boletines encontrados nos pareció pertinente señalarlo debido al título, estableciendo el programa como una acción afirmativa (Anexo 4, nota 6 y 7).

Aún cuando existen opiniones contrarias sobre los resultados del programa, lo interesante es el debate y la visibilización del problema que se genera tanto en los discursos, medios de comunicación masivos y en la sociedad civil respecto al problema de la violencia y al significado detrás de la política pública respecto la no tolerancia por parte de las autoridades de este tipo de acciones y, sobre todo que aún cuando no son los resultados esperados, se genera una advertencia a quien ejerce esto en el sistema de transporte colectivo.

Conclusiones del capítulo.

Hasta aquí, hemos terminado el análisis de las tres acciones afirmativas, una de cada tipo. Es claro en nuestro recorrido por las tres que, aún cuando algunos autores establecen que las acciones afirmativas no son medidas de discriminación positiva tal cual, observamos que en cada una de ellas sea del tipo que sea hay una medida, trato, preferencia o acción dirigida a un grupo considerado vulnerable o que históricamente ha tenido desventajas estructurales dejando fuera a otro grupo. Con esto, no estamos negando la utilidad y necesidad de las acciones afirmativas, pues coincidimos con la tesis de que cuando estas medidas son para generar igualdad no solo son necesarias sino legales y obligatorias.

De las tres acciones afirmativas, encontramos que la primera acción, *Programa de Estancias Infantiles para Madres Trabajadoras* (PEI) es la que más símbolos y significados sexistas tiene, desde el diseño, el nombre, las imágenes y la forma de operar de la política, además, al hacer una revisión para la elección de este tipo de acción afirmativa, encontramos otras del mismo tipo que al igual que ésta contienen símbolos y significados que refuerzan los estereotipos sexistas, tal es el caso del programa *Oportunidades* y el *Seguro de Vida para Jefas de Familia*. Este tipo de políticas públicas, al igual que el de Estancias Infantiles son operados desde la perspectiva de Desarrollo Social, donde de entrada, son acciones para las personas más vulnerables de la población y se ha mantenido una forma de operar que no ataca la condición de pobreza o vulnerabilidad desde la estructura social, sino que otorga transferencias monetarias a quienes

cumplan los requisitos sin generar un cambio real en las condiciones y además reforzando estereotipos no solo sexistas sino de condición de clase, etnia, o cualquier otro tipo. Prueba de esto son las declaraciones de la actual Secretaria de Desarrollo Social quien señaló que las políticas como Oportunidades no han modificado las condiciones de pobreza de las familias¹¹² : "*(Esta política) no ha modificado las condiciones de pobreza y la segunda, es que no ha empoderado a las mujeres porque parte del principio de estas transferencias es que tuvieran un ingreso y una mayor autonomía, pero cuando vamos a los lugares en donde el 90% de las mujeres tiene una transferencia monetaria, vemos que sigue predominando la condición de subordinación"* (El Universal, 2013). A pesar de declaraciones como la anterior, de las cifras de pobreza y de los índices relativos al género y de desarrollo humano (desarrollados por PNUD) que han resultados negativos en los lugares y personas que son beneficiarias de estos tipos de políticas públicas, se continúan diseñando e implementando no solo a nivel Federal sino a nivel Estatal y Municipal, en especial aquellos dirigidos a mujeres, creyendo que por ser dirigidos a ellas, son políticas con perspectiva de género generadoras de igualdad o bien, de votos.

En cuanto al segundo tipo de acción, la de *equidad afirmativa*, el Modelo de Equidad de Género nos parece fundamental, pues es la parte instrumental de las acciones afirmativas. Es a través de este tipo de acciones que se puede generar la igualdad real, diseñar procedimientos, normas, leyes, etc., es fundamental no solo para la igualdad de género sino para generar igualdad de cualquier otra condición. Es lo que llamamos la igualdad sustantiva, pues aquí se crean los lineamientos ya técnicos para poder reclamar algún tipo de desigualdad o discriminación en sí. De no tener estos lineamientos, aún cuando estuviera en la máxima Ley no podríamos reclamar estos derechos de igualdad y no discriminación. En el caso del Modelo de Equidad de Género, aún cuando existe una falta de difusión y el número de empresas e instituciones es escaso, es una norma que de llevarla a cabo de forma más eficaz forma los primeros pasos al interior de las mismas para la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Sin embargo, también, hay que tener cuidado con las estrategias para generar igualdad, pues de ignorar medidas como las que se señalan

112 Periódico El Universal, *Oportunidades no ha modificado pobreza*: Rosario Robles. Ciudad de México, Lunes 22 de julio de 2013.

Liliana Alcántara.

<http://www.eluniversal.com.mx/finanzas-cartera/2013/oportunidades-rosario-robles-937659.html>

Fecha de acceso: 4 de agosto de 2013

en las sentencias de las Cortes de Estados Unidos y de la Unión Europea, se puede caer en la implementación de medidas proteccionistas para la mujer, discriminatorias para otro grupo y por lo tanto, reforzadoras de estereotipos sexistas al interior de las organizaciones. Además, sobre todo en este tipo de acciones se debe tener especial cuidado en no caer en políticas de conciliación de vida laboral y familiar que refuercen el papel de las mujeres en el espacio privado. Por lo general, en este tipo de certificaciones se crean horarios más flexibles o teletrabajo desde casa que únicamente o mayoritariamente ocupan las mujeres, generando con esto, un reforzamiento de estereotipos respecto a la responsabilidad familiar y doméstica de las mujeres. Este tipo de acciones deben de generar medidas de conciliación de vida laboral y familiar para que tanto el género masculino participe en el ámbito privado en igual medida que las mujeres y viceversa.

Por último, la acción afirmativa de preferencia, el Programa “Viajemos Seguras” implementado en la Ciudad de México ha generado además del debate y visibilización de la violencia comunitaria, el acoso y abuso sexual en el transporte, una serie de prácticas que poco a poco se empiezan a replicar en diversas Entidades de la República Mexicana. Estamos ante una acción más reaccionaria que preventiva y creemos que hace falta una difusión masiva de la no tolerancia a la acciones que involucran el acoso y el abuso en el uso del transporte público así como capacitación constante en el tema y una vigilancia más fuerte por parte de las autoridades en el transporte público.

Como señalamos al inicio, este tipo de acciones se están realizando en diversas partes del mundo como medio para reducir la violencia y las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en la vía pública, buscando con esto, el derecho de las mujeres a las ciudades seguras. Sin embargo y como crítica desde la presente investigación, este tipo de acciones afirmativas, implican en sí un reforzamiento de estereotipos y de mensajes de *protección* a un grupo vulnerable que, debido a las razones que sea, necesita medidas especiales por parte del Estado, situación que de entrada genera contradicción y debate respecto el principio de igualdad y no discriminación. En este caso, la política pública podría implementar ciertas medidas alternas a la misma con el fin que no se vea como una política de protección y segregación de las mujeres, como utilizar otro tipo de colores no estereotipados, difundir el programa de forma que no se vea que es dirigido para mujeres sino para generar igualdad y no violencia entre mujeres y hombres, establecer

temporalidad del programa y buscar que los costos de quien incurra en abusos sean mayores a los beneficios de hacerlo. Creemos que este tipo de medidas son necesarias, sin embargo, como señalamos en la primera parte del análisis de esta acción:

La segregación de las mujeres no garantiza ciudades y comunidades más seguras. Más bien, las mujeres y niñas deberían poder circular de forma segura en sus entornos en cualquier lugar y cualquier momento, independientemente de si hay hombres presentes o no. Es más, se teme que los enfoques “únicamente para mujeres” aparten a las mujeres en vez de dirigirse hacia aquellas personas que cometen delitos (Loukaitou-Sideris, 2009, p. 47).

CONCLUSIONES

¿Cómo vivir juntos con nuestras diferencias, cómo articular los éxitos de la razón instrumental con la defensa cada vez más radical de las identidades personales y colectivas?
No con la oposición de valores femeninos a valores masculinos, lo que sería confuso y peligroso, sino, a la inversa, con la afirmación de la necesidad y la posibilidad de que todas y todos combinen vida profesional y vida personal y lleven una vida doble, es decir, que articulen el universo de la instrumentalidad con el de la identidad.
Alain Tourain

¿Cómo podemos diseñar acciones afirmativas para la igualdad de género que generen igualdad sustantiva si quienes las diseñan atraviesan por un proceso de socialización inundado de estereotipos sexistas?

Los factores de socialización descritos en el primer capítulo así como los aparatos ideológicos del Estado - o de las ideologías dominantes hoy en día, ya que algunos no pertenecen más al Estado- se encuentran repletos de símbolos y significados que defienden y refuerzan de algún modo las diferencias *naturales* entre mujeres y hombres y que, conllevan de manera casi automática a una división sexual de actividades. La respuesta aquí no es fácil pues estamos ante procesos sociales históricos y universales, realmente ésta es la parte más abstracta del problema y la que más ha costado modificar ya que está directamente relacionada con la cultura y la forma de ver el mundo (género simbólico).

El sistema al que nos referimos como sexo/género debe ser reorganizado, deben ser eliminados o modificados los símbolos en cada factor de socialización –tarea casi imposible- y debemos caminar hacia la anulación del sistema social que crea el sexismo y el género. De acuerdo con Rubin (1975) *la división de los sexos es una visión que simplemente invierte los argumentos de quienes fundamentan su defensa de la inevitable dominación masculina en diferencias biológicas inerradicables y significativas ente los sexos, pero las mujeres no solo están oprimidas como mujeres, están oprimidas por tener que ser mujeres o tener que ser hombres, según el caso.*

Por supuesto que sería imposible hablar de seres humanos *aculturados* pero sí podemos hablar de deconstruir el proceso social por el que atravesamos desde pequeños todos los seres humanos. No vamos a dejar de tener como factor de socialización a la familia, pero sí podemos cambiar las lógicas de interacción y las ideologías dominantes al interior de la familia, en vez de educar de una forma distinta a las mujeres y a los hombres -futuros *policy makers*- podemos establecer -desde el Estado también- un sistema de educación más igualitario. En este factor en especial, la familia según Walzer (1983) es el factor que constituye desde un primer momento las bases de opresión a la mujer, pues estamos ante una pequeña economía y un pequeño Estado, gobernado por un padre-rey, la familia ha sido por largo tiempo el entorno para la dominación de las esposas e hijas negándoles la libertad en la ciudad, marginándolas de procesos distributivos y bienes sociales por lo que hoy en día debemos de cambiar esos códigos y símbolos que permanecen en las relaciones familiares y los otros espacios.

Los sistemas de género, sin importar su periodo histórico han sido sistemas que han puesto en oposición al hombre y a la mujer, lo masculino y lo femenino y por lo regular en un plan jerárquico no en un plan de igualdad. Las interacciones simbólicas han variado mucho y en ocasiones han tenido que contraponer el individualismo a las relaciones mutuas, lo instrumental o artificial a lo naturalmente proreactivo, la razón a la intuición, la ciencia a la naturaleza, la creación de nuevos bienes a la prestación de servicios, la explotación a la conservación, lo clásico a lo romántico, las características humanas universales a la especificidad biológica, lo político a lo doméstico, lo público a lo privado. Lo interesante de estas oposiciones binarias es que no permiten ver los procesos sociales y culturales mucho más complejos, en los que las diferencias entre hombres y mujeres no son ni aparentes ni están claramente definidas. En ello reside su poder y su significado. Al estudiar los sistemas de género aprendemos que no representan la asignación funcional de papeles sociales biológicamente prescritos sino un medio de conceptualización cultural y de organización social (Conway, Bourque y Scott, 1987).

Quienes diseñan las políticas públicas ya tienen naturalizado todo este sistema binario y opuesto respecto que son las mujeres y los hombres, de lo masculino y lo femenino y además lo

reflejan al momento de diseñarlas, de implementarlas y de comunicarlas a la sociedad, la cual absorbe la información, los símbolos y significados reforzando una y otra vez lo que ya ellos mismos atravesaron en su proceso social a través de los factores de socialización: la familia, la escuela, la religión y los medios masivos de comunicación.

Si bien no es una relación causal, pero es un elemento determinante, el feminismo de la diferencia está sumamente insertado en los factores de socialización y en la dinámica política de nuestro país, basta analizar las valoraciones y barreras que tienen las mujeres para poder acceder a cargos de toma de decisión tanto en el ámbito público y privado y, podemos observar las estadísticas apuntadas en la introducción para darnos cuenta cómo aún cuando efectivamente hemos tenido avances sustanciales, continuamos con un discurso biologicista en todos los ámbitos, marcando con esto las diferencias sexuales en vez de eliminarlas. Ejemplo de esto también lo tenemos en el lenguaje, en la forma que actualmente se presiona a las autoridades a especificar tanto en la comunicación interna de la organización como en los discursos políticos a los hombres y a las mujeres, situación que puede parecer exagerada pero que marca un cambio en la deconstrucción del lenguaje sexista y en la visibilización de las mujeres no como grupo vulnerable sino como el reconocimiento de que son sujetos racionales que deben de contar con los mismos derechos y oportunidades que los hombres, así como el reconocimiento de que deben ser nombradas no que vayan implícitas el lenguaje masculino. Además, como señala Rey (2013) cuando el lenguaje no es neutro contribuye a reforzar, o por el contrario, a debilitar los estereotipos discriminatorios.

Como ejemplo, retomamos en este espacio que de acuerdo con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en México, el 75% de las campañas publicitarias financiadas por el gobierno federal en 2010 incluye contenidos sexistas que “invisibilizan” a las mujeres o se les asignan estereotipos así como a los hombres (Cimac, 2011). Con esto observamos cómo toda esta problemática no se queda solo en el ámbito personal sino que aquellos encargados/as de diseñar las políticas públicas al atravesar por este proceso de socialización lo reflejan a la sociedad mandando ciertos tipo de mensajes, significados y símbolos que de alguna manera refuerzan el sistema sexo/género implantado ya de forma casi natural en nuestra sociedad.

Si bien, el uso de las acciones afirmativas está justificado por distintos argumentos tanto filosóficos, políticos y jurídicos, para alcanzar una mayor justicia social el diseño e implementación de las mismas debe generar la eliminación de estereotipos sexistas, no únicamente generar medidas de preferencia o movilización para minimizar los efectos discriminatorios –del pasado o no- y condiciones de desventaja de ciertos colectivos.

Hicimos un recorrido en el segundo capítulo de las definiciones como de las justificaciones a las acciones afirmativas así como los casos más representativos de Estados Unidos de América como de la Unión Europea, en los cuales se establecen ciertos razonamientos al uso de las acciones afirmativas que deben ser considerados para su diseño, situación que parece paradójica cuando en México tenemos acciones afirmativas y políticas que omiten totalmente dichos razonamientos e, incluso, serían inconstitucionales si las lleváramos a juicio en Estados Unidos o en el Tribunal Europeo.

Tomando como base los casos de la Suprema Corte de los Estados Unidos de América tenemos algunas consideraciones necesarias para el uso de las acciones afirmativas:

- Las acciones afirmativas diseñadas bajo argumentos estereotipados de la división sexual de trabajo, como el cuidado de los hijos, que brindan solo beneficios a las mujeres son inconstitucionales, debido a que refuerzan el papel de la mujer como única responsable del cuidado de los/las hijos/as y a su vez discriminan a los hombres quienes también se pueden encontrar en situaciones difíciles ante la crianza de los hijos.
- Al establecer ciertas exclusiones para las mujeres que en el caso de los hombres no las hay, como el que debido a sus actividades domésticas puedan excusarse de pertenecer a un jurado es inconstitucional, pues minimiza la representación femenina en los jurados además que simbólicamente sitúa a las mujeres como únicas responsables de las actividades domésticas.
- Los beneficios establecidos en las acciones afirmativas no deben de suponer ni ser diseñadas bajo el argumento que las mujeres tienen una dependencia económica hacia

sus esposos ya que esta idea no se adecua a las sociedades modernas y podemos estar ante situaciones en las que el hombre es dependiente económico de las mujeres.

- Cualquier acción afirmativa para superar los efectos de prácticas de discriminación por razón de género es válida siempre y cuando existan dos elementos fundamentales: su carácter temporal y metas establecidas.

Los razonamientos del Tribunal Europeo los podemos englobar en los siguientes:

- El sexo no puede considerarse en un principio, como factor legítimo de diferenciación en las acciones afirmativas, sin embargo, para dar cumplimiento a la igualdad se debe de garantizar igualdad en los puntos de partida, esto es, garantizar la igualdad de oportunidades al competir por los bienes, pero sin asegurar resultado alguno.
- No es suficiente la igualdad de trato para garantizar la igualdad de oportunidades para dos candidatos del mismo sexo ya que hay prejuicios en la sociedad en torno al papel de la mujer y del trabajo femenino que pueden impedirles una adecuada progresión.
- La acción afirmativa NO debe constituir una preferencia absoluta e incondicional, para lo cual debe de existir una cláusula de apertura¹¹³ y la persona beneficiada debe pertenecer a un colectivo infrarrepresentado, además la persona beneficiada debe estar cualificada para desempeñar las funciones del puesto de trabajo, es decir se debe respetar el principio meritocrático (Sierra, 2011).
- Cuando estemos ante colectivos infrarrepresentados el objetivo debe ser combatir la discriminación social y no lograr una igualdad numérica, por lo tanto el porcentaje reservado para cierto grupo debe de determinarse por las circunstancias específicas de cada sector o ámbito no por el número únicamente.
- Las acciones afirmativas deben de respetar el principio del mérito.
- Las acciones afirmativas deben de contar con el elemento de temporalidad. Cuando el colectivo de las mujeres alcance la igualdad material en la sociedad, las acciones afirmativas se harán innecesarias incluso inconstitucionales por suponer una

¹¹³ La cláusula de apertura se refiere a que se deben de considerar las circunstancias particulares de cada caso y excepcionalmente denegar la preferencia a la mujer.

diferenciación en virtud de un rasgo especialmente sospechoso como es el género (Giménez, 2011).

Vemos que ciertos elementos como la temporalidad, los estereotipos sexistas y el principio meritocrático es común tanto en los razonamientos de la Corte de Estados Unidos de América como del Tribunal Europeo. Las acciones afirmativas están justificadas e incluso defendidas por ambas cortes. Este trabajo no es una crítica al uso de las acciones afirmativas sino que en esa necesidad para dar cumplimiento con la cláusula de igualdad y prohibición de discriminación consagrada en nuestra Carta Magna es que apelamos a que el uso de este tipo de políticas públicas se encuentre apegado a estos elementos para poder cumplir con los objetivos que siempre van encaminados a la igualdad de oportunidades. El uso de las acciones afirmativas no es una excepción de la igualdad de trato, sino su necesario complemento, pero cuando éstas (en el caso de la desigualdad entre géneros) se diseña e implementa desde el feminismo de la igualdad y tomando como elementos principales para su diseño todos los requisitos establecidos en los puntos anteriores, no únicamente por ser los referentes más homologados en el tema de las acciones afirmativas a falta de un consenso teórico como vimos su momento, sino porque al voltear y analizar a las sociedades de donde se obtuvieron las sentencias, estamos ante sociedades más igualitarias, culturas con menos símbolos sexistas y con políticas públicas más universales.

El contenido simbólico de las acciones afirmativas en México refuerza los estereotipos sexistas y los roles tradicionales de género contraviniendo los requisitos establecidos por la Corte Suprema de Justicia de los Estados Unidos de América y el Tribunal Europeo. Para el diseño de las políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres en México se debe analizar los puntos de las Cortes con el fin de que éstas no sean políticas sexistas sino políticas que incidan en un cambio cultural y en una deconstrucción del género tradicional. Existe un elemento fundamental en el análisis de las políticas públicas que es el costo-beneficio y, en este caso el costo de sociedades no igualitarias está siendo mayor al beneficio que estas políticas públicas están generando.

En el tercer capítulo analizamos tres acciones afirmativas implementadas en México en los últimos doce años. El programa de Estancias Infantiles para Madres Trabajadoras (PEI), el Modelo de Equidad de Género (MEG) y el programa “Viajemos Seguras” del Distrito Federal. Aún cuando los tres programas han tenido importantes resultados e incidencia en la vida de las mujeres, contienen elementos contrarios a los elementos establecidos por los tribunales mencionados. Una de las acciones (PEI), ha tenido una gran aceptación por parte de las usuarias e incluso ha tenido el reconocimiento de Naciones Unidas como un programa exitoso, sin embargo, nuestra propuesta es la incorporación de los elementos de las Cortes ya mencionadas a las acciones afirmativas en México, empezando por la eliminación de estereotipos sexistas que encontramos presentes en su diseño, en su comunicación hacia la sociedad, en las imágenes. En ninguna de las acciones analizadas se establece una temporalidad ni una meta.

En el caso de PEI, el diseño de la política está totalmente sumergido en los roles tradicionales de género e incluso tenemos varios casos de la Suprema Corte de los Estados Unidos de América que declaró inconstitucional este tipo de acciones en donde el hombre no puede acceder si no comprueba una dependencia de cuidado de sus hijos/as y no tener esposa para que se le beneficie con guarderías. En estos casos la Suprema Corte declaró inconstitucional la política de Estado debido a que estaba fundada en roles y estereotipos sexistas y que reforzaba la idea de que las mujeres son las únicas cuidadoras de los hijos/as, además que iba contra la cláusula de igualdad y discriminaba directamente a los hombres al no tener acceso por ley a beneficios de seguridad social que las mujeres si tenían. Paradójicamente, en México lo tenemos desde el año 2007 y es un programa nacional. Este tipo de acciones afirmativas muy comunes en México, (también esta el *Seguro de vida para adre solteras y Oportunidades*) indican a la sociedad la idea de que las mujeres tienen el papel principal de “salvar y promover” a la familia y como señala Zaremberg (2008) el que las mujeres sean las únicas que reciben los beneficios del programa refuerzan en las mismas mujeres y sus familias la idea que ellas son las responsables del cuidado de los hijos/as y una sobrecarga del rol y las tareas domésticas que éstas deben realizar.

En la segunda acción afirmativa, MEG, tenemos también algunos elementos que se omiten totalmente respecto las sentencias de las cortes. En primer lugar, observamos en los

requisitos para que las instituciones puedan tener el certificado que deben de contar con un representación de 40-60 mínimo de un sexo u otro. No se establecen cuotas fijas pero sí se menciona también que en aquellos puestos en lo que exista una infrarrepresentación de algún sexo se tendrá que establecer alguna medida para aumentar el número del sexo infrarrepresentado, pero no se establece ningún otro criterio. Como vimos, el tribunal europeo señala que lo que se debe valorar es cada caso en específico y el contexto, no únicamente hablar de número y de dar preferencia a una sexo por el único motivo de pertenecer al sexo femenino o masculino y, además se tiene que respetar el principio meritocrático. Otro elemento al igual que el PEI es que no se establece en el diseño del programa temporalidad alguna o metas, si bien si obliga a las instituciones a establecer objetivos y metas internas, el programa en sí no cuenta con una temporalidad ni metas definidas, además del número tan pequeño de organizaciones con el modelo. Tal y como lo señalamos en las conclusiones del análisis de esta acción, sería importante revisar algunas prácticas que se implementan al interior de las organizaciones que están teniendo un efecto contrario a la igualdad de género, sobre todo en lo que se refiere a la conciliación de vida laboral y familiar, por ejemplo, los días que otorgan al padre sin goce de sueldo, o los cinco días al nacer un hijo(a), o los permisos para asistir a actividades escolares de os hijos(as), sería interesante revisar quiénes si lo están utilizando, o si lo solicitan más las mujeres o los hombres, ¿En qué medida estas medidas han cambiado la percepción de los mismos hombres en su participación con el ámbito familiar? creemos que se está produciendo un efecto contrario al objetivo de la política en este ámbito. Con esto no queremos decir que todos los efectos son negativos, incluso estamos ante una política que es necesaria y que sin duda, ha generado cambios en las dinámicas organizaciones y la transversalización de la perspectiva de género, pero sí es necesario hacer estos cuestionamientos así como la incorporación de los requisitos ya mencionados por las Cortes.

Respecto al programa “Viajeros Seguras” ha tenido gran éxito e incluso se ha buscado replicar en diversas entidades de la República, ha obedecido a un tema internacional inscrito en la búsqueda de Ciudades Seguras para las Mujeres. Sin embargo, apeándonos de nuevo a los elementos establecidos por las Cortes, carece de la temporalidad y metas lo que impide que este programa pueda desaparecer en un futuro cercano, además las imágenes utilizadas, así como los

símbolos en la comunicación social de la política podrían de cierto modo reforzar la idea de las mujeres como grupo que necesita protección y como se mencionó en el capítulo, las políticas que implican la segregación de las mujeres no garantiza ciudades y comunidades más seguras. *Más bien, las mujeres y niñas deberían poder circular de forma segura en sus entornos en cualquier lugar y cualquier momento, independientemente de si hay hombres presentes o no. Es más, se teme que los enfoques "únicamente para mujeres" aparten a las mujeres en vez de dirigirse hacia aquellas personas que cometen delitos* (Loukaitou-Sideris, 2009, p. 47).

Las tres acciones afirmativas carecen de elementos vitales para hacer de las acciones afirmativas una política temporal, si el diseño de las mismas continúa sin modificarse estaremos ante acciones perpetuas por parte del Estado que únicamente pone parches a las situaciones de desigualdad sin modificar la estructura social que causa las desigualdades. Esa es la idea prioritaria de este trabajo, que las acciones afirmativas si bien son necesarias, legales y obligatorias para lograr la igualdad tienen que contener además de los elementos establecidos por las cortes un lenguaje, símbolos y significados en torno a ella que tengan como objetivo no únicamente brindar preferencias o cambiar de momento ciertas situaciones de discriminación o desigualdad, sino incidir en un cambio estructural.

Una de las tareas más urgentes en el campo de las acciones afirmativas y las políticas públicas en general en México en el ámbito de desarrollo social es ampliar los estudios de masculinidad, investigar adicionalmente el papel de los hombres dentro de los programas, entendiendo con mayor profundidad los campos de roles y expectativas que se generan de manera híbrida y mezclada entre mujeres y hombres (Zaremborg, 2008).

Es urgente estar ante acciones afirmativas que también de alguna manera obliguen a los hombres en intervenir en el ámbito doméstico, estamos ante un siglo que se ha ocupado de que las mujeres entren al mundo público, pero se ha dejado a un lado la intervención del género masculino en las labores domésticas. ¿Podrían agregarse o modificarse objetivos y/o estrategias para involucrar activamente por igual a hombres y mujeres? ¿qué tipo de roles asignados a las mujeres

en estos programas y qué tipo de condicionamientos podría favorecer u obstaculizar los procesos de equidad de género, en especial los del empoderamiento? (Zarembeg, 2008).

El contenido simbólico de las políticas y la política, además de las formas en que los diseñadores de las mismas participan de la explotación de los símbolos y el lenguaje está reforzando de manera continua lo que desde pequeños a través de los factores de socialización nos han enseñado, los diseñadores de las políticas públicas contribuyen a la producción de símbolos de que reafirman y dan la ilusión solución inmediata a problemas que en realidad persisten, como menciona Laswell (1936) las políticas pueden ser éxito en el nivel simbólico de la reafirmación, - en este caso de los roles tradicionales de mujeres y hombres- pero un fracaso rotundo en la práctica.

Proponemos el uso de la metodología aquí utilizada para el análisis de las acciones afirmativas diseñadas e implementadas que tengan de una u otra manera objetivos encaminados hacia la igualdad de género y al adelanto de las mujeres. Consideramos que un análisis que contenga los elementos que en las tres acciones afirmativas desmenuzamos puede ser de utilidad para no diseñar acciones afirmativas que dejen a un lado aspectos tan importantes de fondo como la comunicación social, las imágenes, los símbolos y significados del planteamiento de la política y más grave aún, resultados no esperados e incluso contradictorios con los objetivos de las acciones afirmativas. Si bien, como ya mencionamos a lo largo del presente trabajo no estamos ante un tipo de políticas públicas que puedan ser eliminadas, pero si debemos asegurar que aquellas que se estén diseñando e implementando conlleven a un cambio sustancial en la estructura social que causa la desigualdad no solo de género y exista la posibilidad real de su desaparición al cumplir cierto tiempo y ciertas metas.

Como señala Juárez (2007) las acciones afirmativas no son la panacea, sin embargo, su implementación sí puede ayudar a crear sociedades más equitativas, más justas. Para finalizar retomamos lo que Naciones Unidas señaló en el documento a modo de reforzamiento de nuestras conclusiones y ratificación de nuestra hipótesis:

*Los mensajes gubernamentales tienen una amplia difusión y penetración, por lo que deben comunicarse en un marco de respeto irrestricto hacia los derechos humanos de todas las personas y, desde luego, estar apegados a la normatividad vigente que señala la obligatoriedad de evitar tanto los estereotipos sexistas y la discriminación en cualquiera de sus tipos y modalidades”.*¹¹⁴

La presente investigación deja abierta la posibilidad a futuras líneas de investigación respecto el análisis de políticas públicas implementadas en el presente sexenio. Creemos necesario poder aplicar el modelo metodológico aquí planteado, así como los componentes de las sentencias con el fin de aportar al diseño de las acciones afirmativas para la igualdad de género mecanismos que minimicen los costos que están generando respecto a la desigualdad y reforzamiento de estereotipos sexistas. Si bien, como ya mencionamos a lo largo del presente trabajo, las acciones afirmativas son necesarias pero deben de reformularse desde los requisitos planteados por las cortes y, atendiendo, en cada etapa de la política pública que estemos ante una acción generadora de igualdad de oportunidades entre seres humanos, que no marque más las diferencias sino que las reduzca.

¹¹⁴ Naciones Unidas, *Publicidad con equidad. Manual de sensibilización para incorporar la perspectiva de género en las campañas del gobierno federal.*
<http://www.undp.org.mx/IMG/pdf/SENSIBILIZACION.pdf>
Fecha de acceso: 12 de abril 2013.

Referencias bibliográficas.

Aguilar Villanueva, L. F. (1992). *La hechura de las políticas* (3a edición ed.). D.F., México: Miguel Ángel Porrúa.

Alcántara, L. (22 de Julio de 2013). *El Universal*. Recuperado el 4 de Agosto de 2013, de Oportunidades no ha modificado pobreza: Rosario Robles: <http://www.eluniversal.com.mx/finanzas-cartera/2013/oportunidades-rosario-robles-937659.html>

Allen, R. (s.f.). Obtenido de Rawlsian affirmative action: compensatory justice as seen from the original position: <http://www.bu.edu/wcp/Papers/Soci/SociAlle.htm>

Althusser, L. (1970). *Ideología y aparatos ideológicos del Estado*. México : Quinto Sol .

Amorós, C. (2001). *Feminismo, igualdad y diferencia*. D.F., México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Anderson, B. S., & Zinsser, J. P. (1991). *Historia de las Mujeres, una historia propia*. Barcelona , España: Crítica, S.L.

Aristóteles. (1999). *Ética Nicomaquea*. D.F. , México: Nuevo Talento.

Berger L, P., & Luckmann, T. (2012). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires, Argentina : Amorrortu.

Bernabeu, M. y. *Sellos de igualdad en las empresas, una forma de acabar con las desigualdades sociales*. PNUD, Centro Regional de América Latina y el Caribe.

Bobbio, N. (1989). *Estado, Gobierno y Sociedad*. D.F., México: Fondo de Cultura Económica.

Bossuyt, M. (2002). *The concept and practice of affirmative action*. United Nations, Economic and Social Council . Nueva York: United Nations.

Bourdieu, P. (1998). *La dominación masculina* (7a edición ed.).Barcelona,España: Anagrama, S.A.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión . (15 de 01 de 2013). Recuperado el 14 de Marzo de 2013, de Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, última reforma DOF.: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Carbonell, J., & Carbonell, M. (2010). *La construcción de la igualdad de género: estado de bienestar y políticas públicas*. D.F. , México: Universidad Nacional Autónoma de México y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Carbonell, M. (2012). *La constitución en serio, multiculturalismo, igualdad y derechos sociales*. D.F., México: Porrúa y Universidad Nacional Autónoma de México .

Carbonell, M., & Salazar, P. (2011). *La reforma constitucional de derechos humanos: un nuevo paradigma*. D.F., México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Cejudo M, G., Michel L, C., & Gerhard, R. (Octubre de 2012). *CIDE*. Obtenido de Meta evaluación del Programa de Estancias Infantiles: http://www.20062012.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Resource/3158/1/images/PEI_MetaEvaluacion.pdf

Claro, M. y. (2005). *Acción afirmativa, hacia democracias inclusivas*. (F. Equitas, Ed.) Santiago, Chile : Gráfica Funny.

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. (2006). *Compilación de instrumentos jurídicos en materia de no discriminación* (Vol. 1). D.F., México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal .

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. (2011-2012). *Informe especial sobre el derecho a la movilidad en el Distrito Federal* . D.F.

CONEVAL (2008-2011). *Evaluación específica de desempeño del Programa de Estancias Infantiles 2008-2011*. México, D.F.

Conway, J. K., & Bourque, S. C. (1996). El concepto de género. En C. M. Lamas, *El género, la construcción cultural de la diferencia sexual*. D.F., México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Crosby, J. (2001). *Affirmative action: the pros and cons of policy and practice*. Rowman & Littlefield.

De Beauvoir, S. (1949). *El segundo sexo*. Buenos Aires: Editorias Sudamericana S.A.

Dworkin, R. (1977). *Los Derechos en Serio*. Recuperado el 12 de Septiembre de 2013, de http://148.206.53.231/especiales/desobediencia_civil2/pc_content/libros/pdf/16_ronald_dworkin.pdf

El Universal.(11 de Enero de 2007). *Agenda presidencial: activará Calderón programa de guarderías*. Recuperado el Julio de 2013, de El Universal, Notimex: <http://www.eluniversal.com.mx/notas/399520.html>

Elisa, S. H. (2011). *El concepto de medida de acción positiva en el ordenamiento jurídico comunitario y su aplicación al derecho español*. En C. J. Santiago, *Acciones Afirmativas*. D.F. , México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Engels, F. (s/a). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. México : Colofón S.A. de C.V.

Estrada M, A. M. (2001). Los fragmentos del calidoscopio. Una propuesta teórico-metodológica para el análisis cualitativo de las relaciones de género en la escuela. *Nómadas* (14).

Fiss, O. M. (1976). *Groups and the Equal Protection Clause*. Estados Unidos.

Fiss, O. M. (1975). *What's feminism?* Estados Unidos.

Fraser, N. (1989). *Unruly practices : power, discourse, and gender in contemporary social theory*. Mineapolis: University of Minnesota Press.

Garrido de Sierra, S. (8 de Marzo de 2013). *Letras Libres* . Recuperado el 2013 de Agosto de 2013, de Las mujeres en el congreso : <http://www.letraslibres.com/blogspot/polifonia/las-mujeres-en-el-congreso>

Giddens, A. (2006). *Sociología* (4a edición ed.). Madrid, España: Alianza Editorial.

Giménez Glúck, D. (2011). Las medidas a favor de las personas con discapacidad y de las personas adultas mayores en España: ¿acciones positivas o medidas de igualdad positiva? En M. S. Compilador Juárez, *Acciones Afirmativas*. D.F., México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

González Martín, N. (2003). Acciones positivas: orígenes, conceptualización y perspectivas. En L. J. Coords Jiménez, *Nuevas estrategias para la política de inmigración solidaria* . Sevilla: Mergablum.

González Martín, N. (2006). Acciones positivas: orígenes, conceptualización y perspectivas. En C. Coord. De la Torre, *Derecho a la no discriminación* . México : Universidad Nacional Autónoma de México.

Herrera, C. (26 de Julio de 2011). *La Jornada*. Recuperado el 23 de Mayo de 2013, de <http://www.jornada.unam.mx/2011/07/26/sociedad/040n2soc>

Hidrocalído Digital . (11 de 05 de 2012). *Periódico Hidrocalído Digital* . Recuperado el Julio de 2013, de Presume FCH a mamás premio por guarderías: <http://www.hidrocalidodigital.com/poli/articulo.php?idnota=10224>

Honorable Congreso de la Unión, Cámara de Diputados. (18 de Diciembre de 2012). Recuperado el Julio de 2013, de Modifican denominación de la Comisión de equidad y Género; será de "Igualdad y Género": http://www3.diputados.gob.mx/camara/005_comunicacion/a_boletines/2012_2012/012_diciembre/18_18/0620_modifican_denominacion_de_la_comision_de_equidad_y_genero_sera_de_igualdad_y_genero

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) . (Junio de 2012). Recuperado el Julio de 2013, de Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE): <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/denue/presentacion.aspx>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2010). *Censo General de Población y Vivienda, Tabulados básicos*. México .

Instituto Nacional de Estadística y Geografía ; Instituto Nacional de las Mujeres. (2011-2012). *Mujeres y Hombres en México 2011-2012*. México .

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2011). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. México.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2011). *Inegi*. Recuperado el Abril de 2013, de Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, ENDIREH: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/Encuestas/Hogares/especiales/endireh/endireh2011/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. . (2012). Recuperado el 16 de Junio de 2013, de Las empresas en los Estados Unidos Mexicanos: Censos Económicos 2009 / : http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/economicos/2009/comercio/empresas/Mono_Empresas_EUM.pdf

Instituto de las Mujeres del D.F. (2013). *Lineamientos y procedimientos para la atención a víctimas de violencia sexual*. D.F., México.

Instituto de las Mujeres del D.F. (Septiembre de 2008). Recuperado el Agosto de 2013, de Memoria del Encuentro Internacional de Ciudades Seguras para las Mujeres .

Instituto Nacional de las Mujeres. (2008). *Compilación de los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres* (4a edición ed.). D.F. , México: Inmujeres.

Instituto Nacional de las Mujeres . (Diciembre de 2010). *Instituto Nacional de las Mujeres* . Recuperado el 19 de Junio de 2013, de Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101189.PDF Fecha de acceso: 19 de junio de 2013

Instituto Nacional de las Mujeres. (2012). *Informe de rendición de cuentas de la administración pública federal 2006-2012*. Anual , México .

Irigaray, L. (1992). *Yo, tú, nosotras*. Madrid: Ediciones Cátedra.

Jarrett, T. (2011). *The Equality Act 2010 and positive action*. Londres: Library House of Commons.

Jiménez, S. J. (09 de Mayo de 2007). *El Universal* . Recuperado el Julio de 2013, de Llama Calderón a aplicar equidad de género desde el hogar: <http://www.eluniversal.com.mx/notas/423979.html>

Juárez, M. S. (2011). *Acciones Afirmativas*. D.F. , México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación .

Juárez, M. S. (2007). *Igualdad y acciones afirmativas*. D.F., México : Universidad Nacional Autónoma de México.

Lamas M. (1996). *El Género, la construcción cultural de la diferencia sexual* (4a edición ed.). D.F., México : Universidad Nacional Autónoma de México .

Ledesma A, M. (1995). *Introducción al derecho* . D.F. , México: Mc Graw Hill .

Loukaitou-Sideris, A., & Bornstein, A. (1991). *How to ease women's fear of transportation environment: case studies and best practices*. San José, California: San José State University.

Márquez, A. Z. (28 de Diciembre de 2011). *CIMAC, periodismo con perspectiva de género*. Recuperado el 3 de Agosto de 2013, de Viajemos seguras, ineficaz contra abuso sexual en el Metro: <http://cimacnoticias.com.mx/60087>

Montesinos, R. (2002). *Las rutas de la masculinidad, ensayos sobre el cambio cultural y el mundo moderno*. Barcelona, España : Editorial Gedisa, S.A. .

Muraro, L. (1995). *El orden simbólico de la madre*. España : Cuadernos Inacabados.

National Archives. (s.f.). Recuperado el 8 de Septiembre de 2013, de The Civil Rights Act of 1964: <http://www.archives.gov/education/lessons/civil-rights-act/>

Notimex. (2010 de Mayo de 2012). *Notimex*. Recuperado el Julio de 2013, de Habrá este año 10 mil estancias infantiles en apoyo a mamás: Calderón: <http://www.elarsenal.net/2012/05/10/habra-este-ano-10-mil-estancias-infantiles-en-apoyo-a-mamas-calderon/>

Notimex, Publimetro. (12 de Marzo de 2011). *Notimex*. Recuperado el 3 de Agosto de 2013, de Transporta "Atenea" a 18.5 millones de mujeres en tres años: RTP: <http://www.publimetro.com.mx/noticias/transporta-atenea-a-18-5-millones-de-mujeres-en-tres-anos-rtp/mkcl!vZFBpztFZNeOs>

Núñez, S. (28 de Junio de 2012). *Cimacnoticias, Periodismo con perspectiva de género*. Recuperado el Julio de 2013, de Infamia política de la ONU, premia guarderías de Calderón: <http://cimacnoticias.com.mx/node/61049>

Parsons, W. (2007). *Políticas Públicas, Una introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas*. México : Flacso México .

Posada K, L. (2005). Diferencia, identidad y feminismo: una aproximación al pensamiento de Luce Irigaray. *Logos, Anales del Seminario de Metafísica* , 39.

- Rawls, J. (1971). *Teoría de la Justicia* (8a edición ed.). México: Fondo de Cultura Económica.
- Rey Martínez, F. (2013). *La Dignidad Humana en Serio, Desafíos actuales de los Derechos Fundamentales*. D.F., México : Porrúa .
- Rey Martínez, F. (2011). Marco conceptual de las acciones y discriminaciones positivas. En M. S. Compilador Juárez, *Acciones Afirmativas*. D.F., México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación .
- Rodriguez Gusta, A. L. (2010). *Igualdad de Género en las Empresas, cómo avanzar en un programa de certificación de sistemas de gestión de equidad de género*. Centro Regional de América Latina y el Caribe, PNUD.
- Rosenfel, M. (2011). Conceptos clave y delimitación del ámbito de análisis de las acciones afirmativas. En C. J. Santiago, *Acciones Afirmativas*. D.F., México : Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Rubin, G. (1996). El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. En C. M. Lamas, *El género, la construcción cultural de la diferencia sexual*. D.F. , México : Universidad Nacional Autónoma de México.
- Sagües, M. S. (s.f.). *Las acciones afirmativas en los recientes pronunciamientos de la Suprema Corte de Justicia de Estados Unidos. Implicaciones del dato sociológico en el análisis jurisprudencial*. Recuperado el 14 de febrero de 2013, de Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal Constitucional : www.iidpc.org
- Secretaría de Desarrollo Social . (10 de Enero de 2007). Recuperado el 2 de Julio de 2013, de Reglas de Operación Estancias Infantiles para Madres Trabajadoras: <http://www.funcionpublica.gob.mx/scagp/dgorcs/reglas/2007/20%20SEDESOL%2007/desarrollo.htm>
- Secretaría de Desarrollo Social . (4 de Abril de 2013). Recuperado el 25 de Mayo de 2013, de Beneficiarán a más menores las Estancias Infantiles : http://www.sedesol.gob.mx/es/SEDESOL/Comunicados/_rid/57/339/beneficiaran-a-mas-menores-las-estancias-infantiles.
- Secretaría de Desarrollo Social. (16 de Junio de 2010). Recuperado el Julio de 2013, de Lineamientos para la identificación de personas y hogares en situación de pobreza: http://www.normateca.sedesol.gob.mx/work/models/NORMATECA/Normateca/1_Menu_Principa/2_Normas/2_Sustantivas/Lineamientos_pobreza.pdf
- Secretaría de Desarrollo Social. (s.f.). *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado el 2013, de Reglas de operación del Programa de Guarderías y Estancias Infantiles 2008 - 2013: http://www.20062012.sedesol.gob.mx/work/models/NORMATECA/Normateca/Reglas_Operacion/2008/rop2008_peimt.pdf

- Sen, A. (2009). *La idea de la Justicia* (1a edición ed.). México: Taurus.
- Serret, E. (2006). *El género y los simbólico, la constitución imaginaria de la identidad femenina*. Oaxaca, México: Instituto de la Mujer Oaxaqueña del Gobierno Constitucional del Estado de Oaxaca.
- Serret, E. (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de género*. Oaxaca, México: Instituto de la Mujer Oaxaqueña.
- Simón R, M. E. *La igualdad también se aprende, cuestión de coeducación*. D.F., México: Narcea.
- Supreme Court of the United States*. (s.f.). Obtenido de Sentencias de la Corte Suprema de Estados Unidos de América : <http://www.supremecourt.gov/>
- Torres, A. (14 de Enero de 2007). *El Universal*. Recuperado el Julio de 2013, de Guarderías para solteras inician sin reglas claras: <http://www.eluniversal.com.mx/primer/28263.html>
- Touraine, A. (1997). *¿Podremos vivir juntos? Iguales y diferentes* (2a edición ed.). México: Fondo de Cultura Económica.
- Universidad Nacional Autónoma de México. (1998). *Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano*. D.F. , México: Porrúa y Universidad Nacional Autónoma de México.
- Walzer, M. (1983). *Las esferas de la justicia, Una defensa del pluralismo y la igualdad* (2a edición ed.). México : Fondo de Cultura Económica.
- Young, M. (2009). Chicago Journals. *American Journal of Sociology* , 115 (1).
- Zarembler, G. (2008). *Políticas sociales y de género: los problemas sociales y metodológicos*. D.F., México: Flacso México.
- Zermefio N, M. F. (Marzo de 2011). Recuperado el Agosto de 2013, de Evaluación de relevancia, eficiencia y sostenibilidad del modelo de equidad de género del Gobierno de Zacatecas: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Zacatecas/zacmeta1.pdf> fecha de acceso: 15 de junio de 2013.
- Ziliani, E. (2011). La acción afirmativa en el derecho norteamericano. *Revista Electrónica del Instituto de Investigaciones V* (especial).

Anexo 1. Capítulo I. Imágenes factores de socialización

Cuadro 6

Lee y comenta la rima:

Gracias a mis derechos bien estoy,
 siendo cumple con mis deberes, responsable soy;
 con mis derechos y deberes, feliz estoy.

Observa y completa los derechos y deberes de los niños que se muestran en las imágenes de ésta y la siguiente página:

En tu cuaderno escribe e ilustra un derecho y un deber que tienes como niño.

Después lo tendrás realizar en dibujos que represente el derecho a la educación, ya que en tu escuela celebramos la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. ¿Cómo celebras el 5 de febrero en tu escuela? Coméntalo con tus compañeros.

¿Qué actividades realizan las personas del lugar donde vives? Investiga y describe.

El papé de Verdón hizo algunas reparaciones en su casa: le ayudaron don Raúl, que es bueno con las herramientas, y don Juanito, que es plomero.

Las personas realizan diferentes trabajos. Identifícalos en el memorama de las páginas 149 y 151, describe y busca parejas!

Fuente: Página Oficial de la Secretaría de Educación Pública. Exploración de la Naturaleza y la Sociedad, 1er Grado. Consulta en línea. Ciclo escolar 2013-2014. <http://issuu.com/sbasica/docs/exploracion-1> Fecha de acceso: 29 de agosto de 2013

Cuadro 7

Actividades de las personas

¿Qué actividades realizan las personas del lugar donde vives? Investiga y describe.

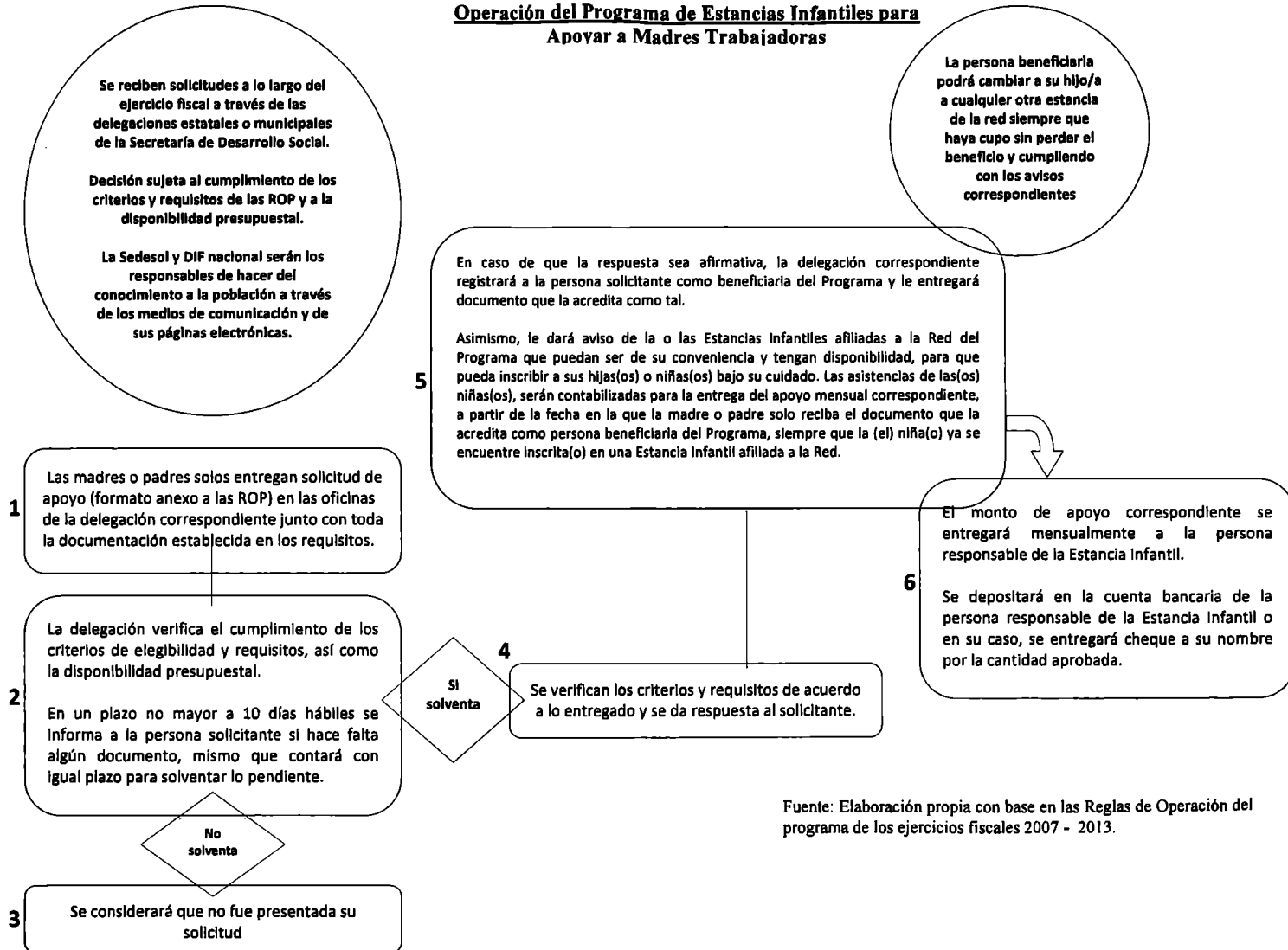
El papé de Verdón hizo algunas reparaciones en su casa: le ayudaron don Raúl, que es bueno con las herramientas, y don Juanito, que es plomero.

Las personas realizan diferentes trabajos. Identifícalos en el memorama de las páginas 149 y 151, describe y busca parejas!

Fuente: Página Oficial de la Secretaría de Educación Pública. Exploración de la Naturaleza y la Sociedad 1er Grado. Consulta en línea. Ciclo escolar 2013-2014. <http://issuu.com/sbasica/docs/exploracion-1> Fecha de acceso: 29 de agosto de 2013

Anexo 2. Acciones Afirmativas
Programa de Estancias Infantiles para Madres Trabajadoras

Cuadro 8
Operación del Programa de Estancias Infantiles para
Apoyar a Madres Trabajadoras



Fuente: Elaboración propia con base en las Reglas de Operación del programa de los ejercicios fiscales 2007 - 2013.

Tabla 1

Cuadro comparativo de los elementos principales de las Reglas de Operación del Programa 2007 – 2013

Elemento	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Objetivo General	<p>Disminuir la vulnerabilidad de los hogares en los que la jefatura de una familia con niños o niñas entre 1 y 6 años de edad recae en una Madre Trabajadora o Padre Solo, así como de los hogares en condiciones de pobreza o en riesgo de caer en ésta de no contar con un segundo ingreso, aumentando las posibilidades de éstos de participar en el mercado laboral.</p>	<p>Disminuir la vulnerabilidad de los hogares en los que la jefatura de una familia con niños entre 1 y 3 años 11 meses de edad, recae en una Madre Trabajadora, Estudiante o en un Padre Solo, así como los hogares en condiciones de pobreza o en riesgo de caer en ésta de no contar con un segundo ingreso, siempre que no se rebasen 6 salarios mínimos mensuales de Ingreso por hogar, aumentando las posibilidades de éstos de participar o continuar en el mercado laboral.</p>	<p>Contribuir a abatir el rezago en materia de acceso y permanencia en el trabajo de madres trabajadoras y padres solos con hijos entre 1 y hasta 3 años 11 meses de edad (un día antes de cumplir los 4 años), en hogares con ingresos de hasta 6 salarios mínimos, aumentando la oferta de espacios de cuidado y atención infantil.</p>	<p>Contribuir a abatir el rezago en materia de acceso y permanencia en el trabajo de madres que trabajan, buscan empleo o estudian y los padres solos con hijos o niños bajo su cuidado entre 1 y hasta 3 años 11 meses de edad (un día antes de cumplir los 4 años), en hogares con ingresos mensuales de hasta 1.5 salarios mínimos per cápita, aumentando la oferta de espacios de cuidado y atención infantil.</p>	<p>Contribuir, mediante el aumento de la oferta de espacios de cuidado y atención infantil, a abatir el rezago en materia de acceso y permanencia en el trabajo de madres que trabajan, buscan empleo o estudian y los padres solos con hijos o niños bajo su cuidado en hogares que cumplan con los criterios de elegibilidad.</p>	<p>Contribuir, mediante el aumento de la oferta de espacios de cuidado y atención infantil, a abatir el rezago en materia de acceso y permanencia en el trabajo de madres que trabajan, buscan empleo o estudian y de los padres solos con hijas(os) o niñas(os) bajo su cuidado en hogares que cumplan con los criterios de elegibilidad.</p>	<p>Contribuir a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para ejercer sus derechos, mediante la reducción de la brecha en materia de acceso y permanencia laboral a madres que trabajan, buscan empleo o estudian y los padres solos con hijas(os) o niñas(os) bajo su cuidado, que cumplan con los criterios de elegibilidad.</p>
	<p>1.Facilitar la búsqueda de empleo y mejorar las posibilidades y</p>	<p>1.Facilitar la búsqueda de empleo y mejorar las posibilidades y</p>	<p>Apoyar a las madres trabajadoras y padres solos para que cuenten con tiempo</p>	<p>Apoyar a las madres que trabajan, buscan empleo o estudian y a los padres solos</p>	<p>Apoyar a las madres que trabajan, buscan empleo o estudian y a los padres solos</p>	<p>Apoyar a las madres que trabajan, buscan empleo o estudian y a los padres solos</p>	<p>Apoyar a las madres que trabajan, buscan empleo o estudian y a los padres solos</p>

Objetivos específicos	<p>condiciones de trabajo remunerado de las Mujeres Trabajadoras y Padres Solos, mediante la provisión de servicios de cuidado y atención infantil, y</p> <p>2. Aumentar la oferta de servicios de cuidado y atención infantil para la población objetivo del Programa.</p>	<p>condiciones de trabajo remunerado de las Madres Trabajadoras o Estudiantes y Padres Solos, mediante la provisión de subsidios a los servicios de cuidado y atención infantil de sus hijos, y</p> <p>2. Aumentar la oferta de servicios de cuidado y atención infantil para la población objetivo del Programa, tal como se define en el numeral 4.2 de estas Reglas, mediante la conformación de una Red.</p>	<p>disponible para acceder o permanecer en el mercado laboral, o en su caso estudiar, por medio del uso de servicios de cuidado y atención infantil.</p>	<p>para que cuenten con tiempo disponible para acceder o permanecer en el mercado laboral, o en su caso estudiar, por medio del uso de servicios de cuidado y atención infantil.</p>	<p>para que cuenten con tiempo disponible para acceder o permanecer en el mercado laboral, o en su caso estudiar, por medio del uso de servicios de cuidado y atención infantil, que contribuyan al desarrollo de los niños y niñas.</p>	<p>para que cuenten con tiempo disponible para acceder o permanecer en el mercado laboral, o en su caso estudiar, por medio del uso de servicios de cuidado y atención infantil, que contribuyan al desarrollo de las(os) niñas(os).</p>	<p>para que cuenten con tiempo disponible para acceder o permanecer en el mercado laboral, o en su caso estudiar, por medio del uso de servicios de cuidado y atención infantil, que contribuyan al desarrollo de las(os) niñas(os).</p>
Cobertura	<p>Nivel nacional en zonas urbanas, semiurbanas y rurales, donde exista una demanda no atendida de servicios de cuidado y atención infantil por parte de la población objetivo, o se requiera ampliar la</p>	<p>Nivel nacional.</p>	<p>Nivel nacional.</p>	<p>Nivel nacional.</p>	<p>Nivel nacional.</p>	<p>Nivel nacional.</p>	<p>Nivel nacional.</p>

<p>físicas o personas morales, incluyendo organizaciones de la sociedad civil, que deseen y puedan ofrecer servicios de cuidado y atención infantil para la población en condiciones de pobreza.</p>	<p>Instituciones públicas de seguridad social u otros medios.</p>	<p>no tienen acceso al servicio de guardería o cuidado infantil a través de Instituciones públicas de seguridad social u otros medios.</p>	<p>cuidadores, trabajan, estudian o están buscando trabajo y no tienen acceso al servicio de guardería o cuidado infantil a través de Instituciones públicas de seguridad social u otros medios.</p>	<p>buscando trabajo y no tienen acceso al servicio de guardería o cuidado infantil a través de Instituciones públicas de seguridad social u otros medios; y Hogares con ingresos mensuales de hasta 1.5 salarios mínimos per cápita de acuerdo con lo definido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos según el Área Geográfica en los que la Jefatura está a cargo de una madre o padre solo que trabaja y no tiene acceso al servicio de guardería o cuidado infantil a través de Instituciones públicas de seguridad social u otros medios.</p>	<p>y no tienen acceso al servicio de cuidado infantil a través de Instituciones públicas de seguridad social u otros medios. Los criterios de elegibilidad de la población objetivo en la modalidad de Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres Solos, establecidos en las presentes Reglas de Operación, no serán retroactivos para aquellas(os) que hubiesen solicitado su Incorporación al Programa en dicha modalidad antes del 31 de diciembre de 2011.</p>	<p>cápita por hogar no rebasa la LB y no tienen acceso al servicio de cuidado infantil a través de instituciones públicas de seguridad social u otros medios. Los criterios de elegibilidad de la población objetivo en la modalidad de Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres Solos, establecidos en las presentes Reglas de Operación, no serán retroactivos para aquellas personas beneficiarias que hubiesen solicitado su incorporación al Programa en dicha modalidad antes del 31 de diciembre de 2012.</p>	
<p>Criterios de elegibilidad</p>	<p>1. Tener la patria potestad de al menos un niño o niña de 1 a 6 años de edad; 2.Estar trabajando o buscando empleo; 3.No tener un</p>	<p>1. Tener la patria potestad o tener bajo su cuidado al menos un niño que pueda ser sujeto de Atención y Cuidado en Estancias</p>	<p>1. Tener la patria potestad o tener bajo su cuidado al menos a un niño que pueda ser sujeto de atención y cuidado en las estancias</p>	<p>1. Estar interesado en recibir los apoyos del Programa. 1a. No tener acceso al servicio de guardería o cuidado infantil, a través de</p>	<p>1. Estar interesado en recibir los apoyos del Programa. 1a. No tener acceso al servicio de guardería o cuidado infantil, a través de</p>	<p>1. Estar interesada(o) en recibir los apoyos del Programa. 1a. No tener acceso al servicio de cuidado infantil, a través de Instituciones públicas</p>	<p>1.Estar interesada(o) en recibir los apoyos del Programa. 1a. No tener acceso al servicio de cuidado infantil, a través de Instituciones públicas</p>

<p>Ingreso mayor a 6 salarios mínimos mensuales por hogar al momento de solicitar el apoyo;</p> <p>4.No tener acceso al servicio de guardería o cuidado Infantil a través de Instituciones públicas de seguridad social u otros medios, y</p> <p>5.En caso de ser hombre jefe de familia, ser el único responsable del cuidado de las niñas o los niños.</p>	<p>Infantiles, de acuerdo a lo establecido en estas Reglas de Operación;</p> <p>2.Estar estudiando, trabajando o buscando empleo;</p> <p>3. No tener un Ingreso mayor a 6 salarios mínimos mensuales por hogar al momento de solicitar el apoyo;</p> <p>4. No tener acceso al servicio de guardería o cuidado Infantil a través de Instituciones públicas de seguridad social u otros medios, y</p> <p>5. En caso de ser hombre Jefe de familia, ser el único responsable del cuidado de las niñas o los niños.</p>	<p>Infantiles de acuerdo a lo establecido en las presentes Reglas de Operación;</p> <p>2. Estar trabajando, estudiando o buscando empleo;</p> <p>3. No tener un Ingreso mayor a 6 salarios mínimos mensuales por hogar al momento de solicitar el apoyo;</p> <p>4. No tener acceso al servicio de guardería o cuidado infantil, a través de instituciones públicas de seguridad social u otros medios y,</p> <p>5. En caso de ser hombre jefe de familia, ser el único responsable del cuidado de los niños.</p>	<p>Instituciones públicas de seguridad social u otros medios.</p> <p>1b. En caso de ser hombre jefe de familia, ser el único responsable del cuidado de los niños o niñas.</p> <p>2. Tener la patria potestad o tener bajo su cuidado al menos a un niño o niña que pueda ser sujeto de atención y cuidado en las Estancias Infantiles de acuerdo a lo establecido en las presentes Reglas de Operación.</p> <p>3. Estar trabajando, estudiando o buscando empleo.</p> <p>4. No tener un ingreso mayor a 1.5 salarios mínimos mensuales per cápita por hogar al momento de solicitar el apoyo.</p>	<p>instituciones públicas de seguridad social u otros medios.</p> <p>1b. En caso de ser hombre jefe de familia, ser el único responsable del cuidado de los niños o niñas.</p> <p>2. Tener la patria potestad o tener bajo su cuidado al menos a un niño o niña que pueda ser sujeto de atención y cuidado en las Estancias Infantiles de acuerdo a lo establecido en las presentes Reglas de Operación.</p> <p>3. Estar trabajando, estudiando o buscando empleo.</p> <p>4. Que al momento de solicitar el apoyo su hogar se encuentre en situación de pobreza patrimonial o en su caso, que su hogar tenga Ingresos mensuales de hasta</p>	<p>de seguridad social u otros medios.</p> <p>1b. En caso de ser hombre jefe de familia, ser el único responsable del cuidado de las(os) niñas(os).</p> <p>2. Tener la patria potestad o tener bajo su cuidado al menos a un(a) niño(a) que pueda ser sujeto(a) de atención y cuidado en las Estancias Infantiles de acuerdo con lo establecido en las presentes Reglas de Operación.</p> <p>3. Estar trabajando, estudiando o buscando empleo.</p> <p>4. Que al momento de solicitar el apoyo, el Ingreso per cápita del hogar no rebase la Línea de Bienestar Económico, de acuerdo con lo establecido en las presentes Reglas de</p>	<p>de seguridad social u otros medios.</p> <p>1b. En caso de ser hombre jefe de familia, ser el único responsable del cuidado de las(os) niñas(os).</p> <p>2. Tener la patria potestad o tener bajo su cuidado al menos a un(a) niño(a) que pueda ser sujeto(a) de atención y cuidado en las Estancias Infantiles de acuerdo con lo establecido en las presentes Reglas de Operación.</p> <p>3.Estar trabajando, estudiando o buscando empleo.</p> <p>4. Que al momento de solicitar el apoyo, el Ingreso per cápita del hogar no rebase la LB, de acuerdo con lo establecido en las presentes Reglas de Operación.</p>
--	---	--	--	--	---	---

Tipos y montos de apoyo	<p>Apoyo Federal: el Gobierno Federal cubrirá el costo de los servicios de cuidado y atención infantil hasta por \$700 pesos mensuales por cada niño o niña de 1 a 6 años de edad Inscrito en el Programa, hasta un máximo de tres niños o niñas.</p> <p>El Gobierno Federal, a través de la Sedesol, pagará directamente al proveedor del servicio.</p> <p>Aportación del beneficiario: la madre o padre de familia deberá hacer una aportación mensual por concepto de corresponsabilidad</p>	<p>Apoyo Federal: el Gobierno Federal cubrirá el costo de los servicios de cuidado y atención infantil hasta por \$700 pesos mensuales dependiendo de la situación socioeconómica del hogar beneficiario, por cada niño de 1 a 3 años 11 meses de edad y de 1 a 5 años 11 meses de edad en los casos de niños con alguna discapacidad.</p> <p>El Gobierno Federal apoyará a un máximo de 3 niños por hogar.</p> <p>El monto de los apoyos se determinará de la siguiente manera:</p>	<p>Apoyo Federal: el Gobierno Federal cubrirá el costo de los servicios de cuidado y atención infantil hasta por \$700 pesos mensuales por cada niño de 1 a 3 años 11 meses de edad (un día antes de cumplir los 4 años) y de 1 a 5 años 11 meses de edad (un día antes de cumplir los 6 años) en los casos de niños con alguna discapacidad.</p> <p>El Gobierno Federal apoyará a un máximo de 3 niños por hogar.</p> <p>El monto de los apoyos se determinará de la siguiente manera:</p> <p>1) Los hogares que</p>	<p>Apoyo Federal: el Gobierno Federal cubrirá el costo de los servicios de cuidado y atención infantil hasta por \$700 pesos mensuales por cada niño o niña de 1 a 3 años 11 meses de edad (un día antes de cumplir los 4 años) y de 1 a 5 años 11 meses de edad (un día antes de cumplir los 6 años) en los casos de niños o niñas con alguna discapacidad.</p> <p>El Gobierno Federal brindará apoyos a los beneficiarios en esta modalidad hasta por 3 niños o niñas por hogar.</p> <p>El monto de los apoyos se</p>	<p>1.5 salarios mínimos per cápita, de acuerdo con lo establecido en las presentes Reglas de Operación.</p> <p>Apoyo Federal: el Gobierno Federal cubrirá el costo de los servicios de cuidado y atención infantil de la siguiente forma:</p> <p>Hasta por \$700 pesos mensuales por cada niño o niña de 1 a 3 años 11 meses de edad (un día antes de cumplir los 4 años), inscrito en alguna Estancia Infantil afiliada a la Red, y</p> <p>Hasta por \$1,400 pesos mensuales por cada niño o niña de 1 a 5 años 11 meses de edad (un día antes de cumplir los 6 años) en los casos de niños o niñas con alguna discapacidad, inscrito en alguna Estancia Infantil afiliada a la</p>	<p>Operación.</p> <p>Apoyo Federal: el Gobierno Federal cubrirá el costo de los servicios de cuidado y atención infantil de la siguiente forma:</p> <p>Hasta por \$850 pesos mensuales por cada niña(o) de 1 a 3 años 11 meses de edad (un día antes de cumplir los 4 años), inscrito en alguna Estancia Infantil afiliada a la Red, y</p> <p>Hasta por \$1,700 pesos mensuales por cada niña(o) de 1 a 5 años 11 meses de edad (un día antes de cumplir los 6 años) en los casos de niñas(os) con alguna discapacidad, inscritas(os) en alguna Estancia</p>	<p>Apoyo Federal: el Gobierno Federal, por conducto de la Sedesol cubrirá el costo de los servicios de cuidado y atención infantil de la siguiente forma:</p> <p>Hasta por \$850 pesos mensuales por cada niña(o) de entre 1 a 3 años 11 meses de edad (un día antes de cumplir los 4 años), inscrita(o) en alguna Estancia Infantil afiliada a la Red que cuente con Autorización del Modelo, y</p> <p>Hasta por \$1,700 pesos mensuales por cada niña(o) de entre 1 a 5 años 11 meses de edad (un día antes de cumplir los 6 años) en los casos de</p>
-------------------------	---	--	---	---	--	--	--

<p>equivalente al 10% del monto del apoyo federal por niño o niña inscrita, la cual se entregará de manera directa al proveedor del servicio.</p>	<p>a) A hogares que cuenten con un Ingreso mensual de hasta 4 SMGV en DF, se les apoyará con \$700 pesos mensuales por niño.</p>	<p>cuenten con un Ingreso mensual de hasta 4 SMGV de acuerdo con lo definido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos según el Área Geográfica, se les apoyará con \$700 pesos mensuales por niño/a.</p>	<p>determinará de la siguiente manera:</p>	<p>Red. El Gobierno Federal brindará apoyos a los beneficiarios en esta modalidad por un máximo de 3 niños o niñas por hogar en el mismo periodo de tiempo.</p>	<p>Infantil afiliada a la Red. Dichos montos aplicarán para las asistencias que se registren a partir del 1 de mayo del 2012.</p>	<p>niñas(os) con alguna discapacidad que cuenten con certificado médico vigente, inscritas(os) en alguna Estancia Infantil afiliada a la Red que cuente con Autorización del Modelo.</p>
<p>La aportación del beneficiario podrá ser mayor en el caso de que el costo mensual por niño o niña en la guardería o estancia infantil participante de su elección, sea mayor al monto del apoyo federal más el pago por corresponsabilidad a que se refiere este Inciso.</p>	<p>b) A hogares que cuenten con un Ingreso mensual de 4.1 y hasta 5 SMGV en el D.F., se les apoyará con \$600 pesos mensuales por niño. c) A hogares que cuenten con un Ingreso mensual de 5.1 y hasta 6 SMGV en el D.F., se les apoyará con \$450 pesos mensuales por niño.</p>	<p>2) Los hogares que cuenten con un ingreso mensual de 4.1 y hasta 6 SMGV de acuerdo con lo definido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos según el Área Geográfica, se les apoyará con \$450 pesos mensuales por niño/a.</p>	<p>1) Los hogares que cuenten con un ingreso mensual de hasta 1.025 salarios mínimos per cápita vigentes de acuerdo con lo definido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos según el Área Geográfica, se les apoyará con \$700 pesos mensuales por niño o niña. 2) Los hogares que cuenten con un ingreso mensual de 1.026 y hasta 1.5 salarios mínimos per cápita vigentes de acuerdo con lo definido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos según el Área Geográfica, se les apoyará con \$450 pesos mensuales por niño o niña.</p>	<p>Este apoyo se otorgará mensualmente, tomando en cuenta las asistencias de los niños y niñas a la Estancia Infantil afiliada a la Red en la que estén inscritos, utilizando la siguiente fórmula: se pagará una cantidad equivalente a la mitad del monto de apoyo mensual, por las primeras 11 asistencias de cada niño o niña, más una cuarta parte del monto de apoyo restante por cada asistencia adicional, hasta el monto total</p>	<p>El Gobierno Federal brindará apoyos a las(os) beneficiarias(os) en esta modalidad por un máximo de 3 niñas(os) por hogar en el mismo periodo de tiempo. Este apoyo se otorgará mensualmente, tomando en cuenta el registro de las asistencias de las(os) niñas(os) a la Estancia Infantil afiliada a la Red en la que estén inscritas(os), utilizando la siguiente fórmula: se pagará mensualmente una cantidad equivalente</p>	<p>El Gobierno Federal, por conducto de la Sedesol brindará apoyos a las personas beneficiarias en esta modalidad por un máximo de 3 niñas(os) por hogar en el mismo periodo de tiempo, salvo que se trate de nacimientos múltiples. Este apoyo se otorgará mensualmente, tomando en cuenta el registro de las asistencias de las(os) niñas(os) a la Estancia Infantil</p>
<p>Cada familia podrá recibir este apoyo hasta por un período máximo de 5 años por niño o niña, siempre que haya disponibilidad presupuestal en los ejercicios fiscales respectivos y se</p>	<p>El Gobierno Federal, a través de la Sedesol, pagará estos apoyos directamente a la Persona Responsable de la Estancia Infantil afiliada a la Red. Aportación del beneficiario: la</p>	<p>Aportación del beneficiario en esta modalidad deberá hacer una aportación mensual por concepto de corresponsabilidad</p>	<p>Este apoyo se</p>	<p>Este apoyo se</p>	<p>Este apoyo se</p>	<p>Este apoyo se</p>

<p>cumplan los criterios establecidos en las ROP.</p>	<p>madre, padre, tutor o responsable del cuidado de cada niño deberá hacer una aportación mensual por concepto de corresponsabilidad que cubra la diferencia entre el apoyo que le otorga el Gobierno Federal y la cuota que fije la Persona Responsable de la Estancia Infantil.</p>	<p>que cubra la diferencia entre el apoyo que le otorga el Gobierno Federal y la cuota que fije la persona Responsable de la Estancia Infantil.</p>	<p>otorgará mensualmente, tomando en cuenta las asistencias de los niños y niñas a la Estancia Infantil afiliada a la Red en la que estén Inscritos, utilizando la siguiente fórmula: se pagará una cantidad equivalente a la mitad del monto de apoyo mensual, por las primeras 11 asistencias de cada niño o niña, más una cuarta parte del monto de apoyo restante por cada asistencia adicional, hasta el monto total del apoyo otorgado a cada beneficiario.</p>	<p>del apoyo otorgado a cada beneficiario.</p>	<p>a la mitad del monto de apoyo asignado, por las primeras 11 asistencias de cada niña(o), más una cuarta parte del monto de apoyo restante por cada asistencia adicional, hasta el monto total del apoyo otorgado a cada beneficiaria(o).</p>	<p>afiliada a la Red que cuente con Autorización del Modelo, en la que estén Inscritas(os), utilizando la siguiente fórmula: se entregará mensualmente una cantidad equivalente a la mitad del monto de apoyo asignado, por las primeras 11 asistencias de cada niña(o), más una cuarta parte del monto de apoyo restante por cada asistencia adicional, hasta el monto total del apoyo otorgado a cada persona beneficiaria.</p>
<p>La cuota que fije la Persona Responsable de la Estancia Infantil, deberá cubrir la alimentación y los servicios de cuidado y atención infantil establecidos en las ROP.</p>	<p>La cuota que fije la persona Responsable de la Estancia Infantil, deberá cubrir la alimentación y los servicios de cuidado y atención infantil establecidos ROP.</p>	<p>La aportación del beneficiario se entregará de manera directa a quien funge como Responsable de la Estancia Infantil.</p>	<p>b)Aportación del beneficiario: el beneficiario en esta modalidad deberá hacer una aportación mensual por concepto de corresponsabilidad que cubra la diferencia entre el apoyo que le otorga el Gobierno Federal y la cuota que fije la persona Responsable de la Estancia Infantil. La cuota que fije la persona Responsable de la Estancia Infantil, deberá cubrir la alimentación y los servicios de cuidado y atención infantil</p>	<p>El Gobierno Federal, a través de la Sedesol, entregará este apoyo directamente a la persona Responsable de la Estancia Infantil.</p>	<p>b) Aportación de la (el) beneficiaria(o): Se deberá hacer una aportación mensual por concepto de corresponsabilidad que cubra la diferencia entre el apoyo que le otorga el Gobierno Federal y la cuota que fije la persona Responsable de la Estancia Modelo.</p>	
<p>La aportación del beneficiario se entregará de manera directa a quien funge como Responsable de la Estancia Infantil.</p>	<p>Cada familia podrá recibir este apoyo hasta por un periodo máximo de 3 años por cada niño/a, y hasta 5 años en casos de niños con discapacidad, sin</p>	<p>El Gobierno Federal, a través de la Sedesol, pagará este apoyo directamente a la persona Responsable de la Estancia Infantil.</p>	<p>b)Aportación del beneficiario: el</p>	<p>El Gobierno Federal, a través de la Sedesol, entregará este apoyo directamente a la persona Responsable de la Estancia Modelo.</p>		

<p>recibir este apoyo hasta por un periodo máximo de 3 años, sin rebasar la edad máxima de apoyo de los niños, siempre que haya disponibilidad de presupuesto en los ejercicios fiscales respectivos y se cumplan los criterios establecidos en las ROP.</p>	<p>rebasar la edad máxima de apoyo de los niños, siempre que haya disponibilidad de presupuesto en los ejercicios fiscales respectivos y se cumplan los criterios de las ROP.</p> <p>Los beneficiarios cuyos hijos estén en edad de asistir a la educación preescolar, tomarán las medidas necesarias para que asistan a recibir la educación correspondiente.</p>	<p>beneficiario en esta modalidad deberá hacer una aportación mensual por concepto de corresponsabilidad que cubra la diferencia entre el apoyo que le otorga el Gobierno Federal y la cuota que fije la persona Responsable de la Estancia Infantil. La cuota que fije la persona Responsable de la Estancia Infantil, deberá cubrir la alimentación y los servicios de cuidado y atención Infantil establecidos en las ROP.</p>	<p>establecidos en las ROP.</p> <p>La aportación del beneficiario se entregará de manera directa a quien funge como Responsable de la Estancia Infantil.</p> <p>Cada hogar podrá recibir este apoyo hasta por un periodo máximo de 3 años por cada niño o niña, y hasta 5 años en casos de niños o niñas con discapacidad, sin rebasar la edad de los niños o niñas que se establece en las ROP para que los beneficiarios continúen recibiendo el apoyo, siempre que haya disponibilidad presupuestal en los ejercicios fiscales respectivos y se cumplan los criterios establecidos.</p> <p>Cada familia podrá recibir este apoyo hasta por un periodo</p>	<p>Infantil. La cuota que fije la persona Responsable de la Estancia Infantil, deberá cubrir la alimentación y los servicios de cuidado y atención Infantil establecidos en las ROP. La aportación de la (el) beneficiaria(o) se entregará de manera directa a la persona que funja como Responsable de la Estancia Infantil.</p> <p>Cada hogar podrá recibir este apoyo hasta por un periodo máximo de 3 años por cada niña(o), y hasta 5 años en casos de niñas(os), con discapacidad, sin rebasar la edad de las(os) niñas(os), que se establece ROP para que las(os) beneficiarias(os) continúen recibiendo el apoyo, siempre que haya disponibilidad</p>	<p>b) Aportación de la persona beneficiaria: Se deberá hacer una aportación mensual por concepto de corresponsabilidad que cubra la diferencia entre el apoyo que le otorga el Gobierno Federal y la cuota que fije la persona Responsable de la Estancia Infantil. Dicha cuota deberá cubrir la alimentación y los servicios de cuidado y atención infantil establecidos en las ROP.</p> <p>La aportación de la persona beneficiaria se entregará de manera directa a la persona que funja como Responsable de la Estancia Infantil.</p> <p>Cada persona beneficiaria podrá contar con este apoyo hasta por un</p>
--	--	---	--	---	---

<p>máximo de 3 años por cada niño o niña, y hasta 5 años en casos de niños o niñas con discapacidad, sin rebasar la edad de los niños o niñas que se establece en las ROP para que los beneficiarios continúen recibiendo el apoyo, siempre que haya disponibilidad presupuestal en los ejercicios fiscales respectivos y se cumplan los criterios de las ROP.</p>	<p>Los beneficiarios cuyos hijos estén en edad de asistir a la educación preescolar, tomarán las medidas necesarias para que asistan a recibir la educación correspondiente. La asistencia de los niños y niñas al preescolar obligatorio no será impedimento para su atención en las Estancias Infantiles afiliadas a la Red.</p>	<p>presupuestal en los ejercicios fiscales respectivos y se cumplan los criterios establecidos.</p> <p>Las(os) beneficiarias(os) cuyas(os) hijas(os) estén en edad de asistir a la educación preescolar, tomarán las medidas necesarias para que asistan a recibir la educación correspondiente. La asistencia de las(os) niñas(os) al preescolar obligatorio no será impedimento para su atención en las Estancias Infantiles afiliadas a la Red.</p>	<p>período máximo de 3 años por cada niña(o), y hasta 5 años en casos de niñas(os), con discapacidad, sin rebasar la edad de las(os) niñas(os), que se establece en las ROP, siempre que haya disponibilidad presupuestal en los ejercicios fiscales respectivos y se cumplan los criterios establecidos.</p> <p>Las personas beneficiarias cuyas(os) hijas(os) estén en edad de asistir a la educación preescolar, tomarán las medidas necesarias para que asistan a recibir la educación correspondiente. La asistencia de las(os) niñas(os) al preescolar obligatorio no será impedimento para su atención en las Estancias Infantiles</p>
--	--	--	---

<p>solicitudes de apoyo para la apertura de guarderías.</p> <p>Eficiencia en la capacidad instalada:</p> <ul style="list-style-type: none"> Número de menores atendidos / Capacidad de atención de las guarderías afiliadas a la red. <p>Acciones realizadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Número de familias beneficiadas. Número de niños y niñas atendidos. Número de guarderías afiliadas a la red. <p>Permanencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> Número de niños y niñas que se mantienen inscritos durante 3 meses consecutivos / Número de niños y niñas inscritos 	<p>oportunamente a partir de la firma del Convenio de Concertación entre SEDESOL y las personas que desean ofrecer servicios de cuidado Infantil.</p> <ul style="list-style-type: none"> Satisfacción por la calidad en los servicios de cuidado Infantil. Porcentaje de responsables de estancias infantiles que acuden a todas las capacitaciones. Porcentaje de estancias que no presentaron reclamación del Seguro de accidentes para los niños. 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje del cumplimiento de las metas trimestrales de apoyos entregados en la modalidad de apoyos a madres trabajadoras y padres solos. Número de niños que reciben servicio de la Red de Estancias Infantiles. Avance en la meta sectorial de niños que reciben servicio de la Red de Estancias Infantiles. Número de Estancias activas en la Red de Estancias Infantiles. Satisfacción por 	<p>disponible generado por el uso de los servicios de cuidado Infantil para trabajar, buscar empleo, capacitarse o estudiar.</p> <ul style="list-style-type: none"> Índice de desarrollo Infantil de hijos o niños al cuidado de beneficiarios que reciben servicio de la Red de Estancias Infantiles. Días promedio de entrega de subsidios en la modalidad Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres solos por medio de la responsable de la Estancia Infantil. Beneficiarios del Programa en la modalidad de Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres solos. 	<p>utilizan el tiempo disponible generado por el uso de los servicios de cuidado Infantil para trabajar, buscar empleo, capacitarse o estudiar.</p> <ul style="list-style-type: none"> Índice de desarrollo Infantil de hijos o niños al cuidado de beneficiarios que reciben servicio de la Red de Estancias Infantiles. Índice de pago oportuno en la modalidad Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres solos por medio de la responsable de la Estancia Infantil. Beneficiarios del Programa en la modalidad de Apoyo a Madres 	<p>generado por el uso de los servicios de cuidado infantil para trabajar, buscar empleo, capacitarse o estudiar.</p> <ul style="list-style-type: none"> Índice de Desarrollo Infantil de hijos o niños al cuidado de beneficiarios que reciben servicio de la Red de Estancias Infantiles. Beneficiarios del Programa en la Modalidad de Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres solos. Hijos o niños al cuidado de beneficiarios en la modalidad de Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres Solos que reciben servicio de la Red de Estancias Infantiles. Hijos o niños al
---	---	---	---	---	--

<p>en el trimestre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de Responsables de Estancias Infantiles que acuden a la capacitación Inicial y a todas capacitaciones complementarias. • Porcentaje de Estancias Infantiles que reciben al menos dos visitas de supervisión del DIF Nacional o la Sedesol en el semestre. • Porcentaje de Estancias que no presentaron reclamación del Seguro de Accidentes para los niños. 	<p>la calidad en los servicios de cuidado infantil.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Total de hijos o niños al cuidado de beneficiarios en la modalidad de Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres Solos inscritos en la Red de Estancias Infantiles al momento de la medición. • Total de hijos o niños al cuidado de beneficiarios en la modalidad de Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres Solos atendidos en la Red de Estancias Infantiles desde que el Programa inició operaciones. • Total de beneficiarios en la modalidad de Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres Solos 	<p>Trabajadoras y Padres solos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hijos o niños al cuidado de beneficiarios en la modalidad de Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres Solos que reciben servicio de la Red de Estancias Infantiles. • Hijos o niños al cuidado de beneficiarios en la modalidad de Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres Solos atendidos en la Red de Estancias Infantiles desde el inicio de la operación del Programa. • Beneficiarios en la modalidad de Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres Solos desde el inicio de operación del Programa 	<p>cuidado de beneficiarios en la Modalidad de Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres Solos atendidos en la Red de Estancias Infantiles desde el inicio de la operación del Programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beneficiarios en la Modalidad de Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres Solos atendidos desde el inicio de operación del Programa. • Número de Estancias Infantiles operando en la Red de Estancias Infantiles. • Satisfacción con la calidad en los servicios de cuidado infantil.
--	---	---	---

-
- | | |
|--|--|
| <p>adscritos al Programa desde que éste inicio operaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la calidad de los servicios de cuidado infantil. • Porcentaje de Responsables de Estancias Infantiles que acuden a la capacitación Inicial del Programa. • Porcentaje de Responsables de Estancias Infantiles que acuden a las capacitaciones complementaria s convocadas por el DIF Nacional.. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de Estancias Infantiles operando en la Red de Estancias Infantiles. • Satisfacción con la calidad de los servicios de cuidado infantil. • Porcentaje de Responsables de Estancias Infantiles que acuden a la capacitación Inicial del Programa. • Porcentaje de Responsables de Estancias Infantiles que acuden a las capacitaciones complementaria s convocadas por el DIF Nacional |
|--|--|
-

Fuente: Elaboración propia con base en las Reglas de Operación del programa de los ejercicios fiscales 2007 - 2013.

Nota 2

Claudia Herrera.
Periódico La Jornada.
Martes 26 de julio de 2011, p. 40

El presidente Felipe Calderón demandó que "ahora sí" lo apoye el Congreso de la Unión para abrir 800 estancias infantiles más y terminar el sexenio con 10 mil.

Aprovechó la ceremonia efectuada ayer en Los Pinos para celebrar el cumpleaños de su esposa Margarita Zavala, quien apagó las velas mientras decenas de invitadas, propietarias de estancias y madres de familia entonaban Las Mañanitas.

Resaltó que con la creación de estas estancias se resolvió el "problemón" de las madres trabajadoras que no tenían dónde dejar a sus hijos y de educadoras, psicólogas, estudiantes de medicina sin trabajo.

Insistió que su gobierno es humanista y apoya a las mujeres trabajadoras; por eso hay 42 mil de ellas laborando en estas estancias infantiles.



Fuente: Periódico La Jornada, Martes 26 julio de 2011, p. 40
<http://www.jornada.unam.mx/2011/07/26/sociedad/040n2soc>
Fecha de acceso: 22 de julio de 2013.

Nota 3

Habrá este año 10 mil estancias infantiles en apoyo a mamás: Calderón
Enviado por elarsenal.net en 10/05/2012 – 13:20

México, 10 de mayo (Notimex).- El presidente Felipe Calderón Hinojosa celebró el Día de las Madres con una visita a la Estancia Infantil La Casita del Árbol, donde convivió con beneficiarias de este programa, el cual cerrará el año con 10 mil espacios de este tipo, más que todas las guarderías que se hicieron durante el siglo XX.

Acompañado por su esposa, Margarita Zavala, el mandatario sostuvo un diálogo interactivo con madres solteras, enfermas o con hijos con alguna discapacidad, a quienes explicó en qué consiste el programa de Estancias Infantiles; además de que expresó "felicidades también a las mamás periodistas"

Claudia, quien en todo momento contó con el reconocimiento de las madres que dejan aquí a sus hijos, indicó que en este inmueble se atiende a un total de 60 menores, a quienes "les damos amor en lo que sus madres pueden ir a trabajar para darles una mejor vida".

El presidente Calderón Hinojosa también dialogó con una madre de familia de nombre Sandra, quien reveló ser desempleada y haber estudiado hasta el bachillerato, ante lo que escuchó del mandatario "a ver si le podemos echar una manita".

Otra madre de familia, que se abstuvo de dar su nombre, hizo patente su confianza en el cuidado de su hijo en la Estancia Infantil, y comentó que fue operada del corazón y recientemente le diagnosticaron cáncer en la tiroides, del cual es atendida en el hospital Rubén Leñero.

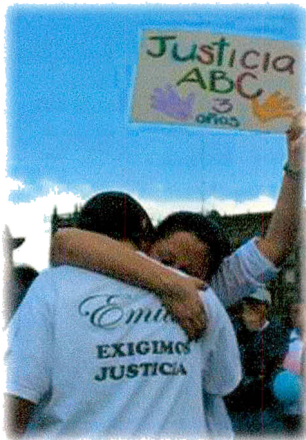
Una mujer más, que dijo ser madre soltera, agradeció a la directora Claudia por la atención a los menores y pidió al presidente que pongan mayor atención en las guarderías, sobre todo del IMSS, porque en una de ellas "me discriminaron".

Calderón Hinojosa explicó que cuando estaba en campaña por la Presidencia de la República se dio cuenta de que hay madres de familia, cuyos hijos ya están grandes, que por su edad no tienen empleo; mientras que otras pueden acceder a uno pero no tienen dónde dejar a sus menores. Indicó que como mandatario pidió que le hicieran un proyecto relacionado con el tema, ante lo cual le llevaron uno "muy bonito, con arquitectura y todo como de encanto", y al preguntar el precio escuchaba el clásico "por ser para usted", de acuerdo al número de niños a atender, costaba entre tres y ocho millones de pesos.

El mandatario detalló que entonces surgió la propuesta de que las madres cuyos hijos ya están grandes hicieran algunas adaptaciones a sus viviendas para poder cuidar a los menores de otras mujeres.

Sostuvo así que en el siglo pasado, desde la década de los años 30 hasta 2000, se crearon cinco mil guarderías del IMSS o del ISSSTE; mientras que en los cinco años y medio que lleva su administración ya van nueve mil 500 estancias infantiles, y concluirá el año con 10 mil.

Nota 4



Cimacnoticias.
Periodismo con perspectiva de género.
Infamia política de la ONU, premiar guarderías de Calderón

Por: Silvia Núñez Esquer, corresponsal
28/06/2012

[...]
Bajo el principio de que las mujeres "naturalmente" son idóneas para cuidar niños, reúne dos necesidades: la de las mujeres que requieren empleo, permitiendo que abran guarderías, y la de las madres carentes de seguridad social ofreciéndoles dónde dejar a sus niñas y niños para salir a trabajar, y crea a través de Sedesol su sistema maltrecho de guarderías, ayer premiado por la ONU. La responsabilidad de Calderón abarca y alcanza a todas las instituciones y empresas dedicadas al cuidado infantil. Tanto, que debe ser él quien reglamente la legislación al respecto.
...]

Fuente: Infamia política de la ONU, premiar guarderías de Calderón.
Por: Silvia Núñez Esquer, corresponsal
28/06/2012
<http://cimacnoticias.com.mx/node/61049>
Fecha de acceso: 25 de julio de 2013.

Nota 5

Llama Calderón a aplicar la equidad de género desde el hogar.
Pide a las madres de familia trabajadoras que lo consideren "su aliado para salir adelante".
Ciudad de México. Miércoles 09 de mayo de 2007.
Sergio Javier Jiménez, El Universal. 14:20



Fuente: Lucia Godínez, El Universal.
Miércoles 09 de mayo de 2007.
<http://www.eluniversal.com.mx/notas/423979.html>
Fecha de acceso: 23 de julio de 2013

Continúa nota 5:

[...]

El presidente Felipe Calderón Hinojosa conminó a los ciudadanos a aplicar la equidad de género desde los propios hogares donde en ocasiones la mayoría del trabajo recae en las mujeres y los hombres a veces “no levantan ni un plato”.

Al inaugurar la estancia mil 500 – la mitad de las que se pretenden habilitar este año- Calderón Hinojosa reconoció la tarea de las mujeres trabajadoras y celebró el que se hayan dejado los complejos por la participación de las mujeres en la vida productiva del país.

“Qué bueno que dejamos los complejos y los mitos, antes a las mujeres las dejaban encerradas en sus casas, hasta se veía mal que trabajaran... ahora son un ejemplo de perseverancia ante las adversidades”.

El titular del Ejecutivo señaló que las madres de familia son un su mayoría quienes educan a los hijos, pero indicó que esta tarea debe ser compartida por papas y mamás “es injusto que la responsabilidad de la casa sólo caiga en ustedes – las mujeres- porque el marido luego de llegar tarde, se pone a ver la tele y ni un plato levanta. Debe haber equidad de género”, ejemplificó.

Le solicitó a las madres de familia trabajadoras que lo consideren su aliado para salir adelante e indicó que las estancias infantiles por las cuales hoy se firmó un decreto servirán para apoyarlas y tengan donde dejar a sus hijos.

[...]

Ciudad de México. Miércoles 09 de mayo de 2007.

Sergio Javier Jiménez, El Universal.

14:20

Cuadro 9



Fuente: Página oficial de la Secretaría de Desarrollo Social.
Criterios y Requisitos para ser Beneficiario del Programa.
http://www.sedesol.gob.mx/es/SEDESOL/Criterios_y_Requisitos_para_ser_Beneficiario_del_Programa.
Fecha de acceso: 12 de mayo de 2013

Cuadro 10



Fuente: Página oficial de la Secretaría de Desarrollo Social.
Información del Programa.
http://www.sedesol.gob.mx/es/SEDESOL/Informacion_Programa_EstanciasAño_2013.
Fecha de acceso: 12 de mayo de 2013



Fuente: Página oficial de la Secretaría de Desarrollo Social.
Objetivos del Programa.
<http://www.sedesol.gob.mx/es/SEDESOL/Objetivos>
Fecha de acceso: 12 de mayo de 2013



Fuente: Página oficial de la Secretaría de Desarrollo Social.
Población objetivo.
http://www.sedesol.gob.mx/es/SEDESOL/PoblacionObjetivo_El
Fecha de acceso: 12 de mayo de 2013

Cuadro 11



Fuente: Guía para el facilitador. Secretaría de Desarrollo Social. Edición 2011.
Guía obtenida del persona de la Secretaría de Desarrollo Social.



Fuente: Guía para el facilitador. Secretaría de Desarrollo Social. Edición 2011.
Guía obtenida del persona de la Secretaría de Desarrollo Social.



Fuente: Guía rápida 2012 de los programas de la Secretaría de Desarrollo Social. Secretaría de Desarrollo Social. Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras. http://www.2006-2012.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Resource/1867/1/images/GR_2012.pdf.
Fecha de acceso: 25 de mayo de 2013.

Anexo 3. Acciones Afirmativas

Modelo de Equidad de Género

Tabla 2

Planeación¹	
Diagnóstico organizacional con perspectiva de género.	<p>Detecta las prácticas que producen desigualdades o discriminación, causadas por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales de la organización. El diagnóstico debe contener como mínimo un análisis cualitativo sobre la discriminación en la organización que mida el ambiente laboral, tomando opiniones de quienes trabajan allí con respecto a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>I. Si se respetan sus opiniones y aportaciones.</i> <i>II. Si se le proporciona la información necesaria para desempeñar su trabajo.</i> <i>III. Si se le comunican asuntos importantes de la organización.</i> <i>IV. Si recibe evaluaciones objetivas y equitativas de su desempeño.</i> <i>V. Si recibe apoyo y retroalimentación para hacer mejor el trabajo.</i> <i>VI. Si recibe un trato injusto, sabe que tendrá oportunidad de ser escuchado/a y tratado justamente sin ningún tipo de represalia o sanción por manifestarlo.</i> <i>VII. Si la organización es un lugar amigable para trabajar.</i> <i>VIII. Si existe justicia e igualdad en la división de cargas de trabajo y en la asignación de responsabilidades.</i> <i>IX. Si se recompensa, valora y reconoce el logro y el esfuerzo por el trabajo bien desempeñado.</i> <i>X. Si los/las superiores comunican claramente sus expectativas.</i> <i>XI. Si los/las superiores son accesibles y es fácil hablar con ellos/ellas.</i> <i>XII. Si la organización se preocupa por su bienestar personal y emocional y no sólo como empleado/a.</i> <i>XIII. Si los ascensos se otorgan a quienes más los merecen.</i> <i>XIV. Si en la organización se cuenta con planes de carrera que permiten orientar el desarrollo profesional de las personas.</i> <i>XV. Si el personal tiene la oportunidad de recibir reconocimientos por el trabajo bien desempeñado.</i> <i>XVI. Si a las personas de la organización se les paga justamente por el trabajo que realizan.</i> <i>XVII. Si cuenta con oportunidad para el desarrollo profesional o de ascenso.</i> <i>XVIII. Si los/las superiores tienen empleados/as favoritos/as.</i> <i>XIX. Si las personas son tratadas bien y de manera justa independientemente de la posición que tienen en la organización.</i> <i>XX. Si las personas perciben sueldos y prestaciones similares por desempeñar el mismo trabajo o mismo puesto en la organización.</i> <i>XXI. Si en la organización se trabaja en un ambiente libre de acoso laboral y acoso u hostigamiento sexual.</i>

¹Requisitos establecidos en la Norma MEG:2012, Modelo de un sistema de gestión de Equidad de Género. Instituto Nacional de las Mujeres, año 2012. Página oficial <http://www.inmujeres.gob.mx>
 Modelo de Equidad de Género.
 Fecha de acceso: 4 de junio 2013.

El siguiente punto del diagnóstico es un análisis de la vida organizacional, es decir una evaluación sobre la percepción del personal sobre su calidad de vida al interior de la organización, midiendo:

- I. *La percepción del personal sobre una adecuada planeación y distribución del trabajo en cuanto a: número de niveles jerárquicos; rutina y monotonía del trabajo y exceso de responsabilidad o exceso de funciones.*
- II. *Si existen ambientes sociales o relaciones interpersonales inadecuadas que se reflejen en falta de apoyo o de ayuda del equipo y de las/los líderes.*
- III. *Si se da importancia a las dimensiones emocionales y de salud mental que se reflejan en problemas laborales, familiares, económicos y trastornos de la personalidad no inhabilitantes para el trabajo, pero que afectan la calidad de vida organizacional.*
- IV. *Si se cuenta con espacios y opciones adecuadas para la alimentación en la organización.*
- V. *Si la organización contempla medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones.*
- VI. *Si al personal se le otorga el descanso en los días feriados nacionales obligatorios y vacaciones a que tiene derecho.*
- VII. *Si el personal cuenta con la posibilidad de solicitar permisos para ausentarse dentro del horario laboral para atender situaciones particulares, familiares o escolares de carácter extraordinario.*
- VIII. *Si a las personas se les anima a que equilibren su vida laboral y personal.*

La última parte del diagnóstico es un análisis cuantitativo. En esta parte se presentan los datos numéricos de la planilla laboral con que cuenta la organización desagregados por sexo y que, deberán contener como mínimo los siguientes datos:

- I. *Rango de edad*
- II. *Antigüedad en la organización*
- III. *Puestos o funciones*
- IV. *Niveles de estudios*
- V. *Estado civil*
- VI. *Número de hijos/as*
- VII. *Edades de los hijos/as*
- VIII. *Número de dependientes económicos*
- IX. *Movimientos del personal: número de promociones y ascenso, bajas y altas del año en curso y el año anterior.*
- X. *Tipos de contratos o categorías laborales en la organización por sexo*

El análisis cuantitativo deberá incluir, de manera obligatoria, los indicadores que permitan medir como mínimo: Nivel de segregación horizontal o segregación ocupacional; nivel de segregación vertical, para identificar la concentración de mujeres y de hombres tanto en grados como en niveles específicos de responsabilidad de puestos; diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres en mismos puestos o posiciones en la organización; grado y tipo de hostigamiento sexual presente en la organización (Inmujeres, 2012).

<p>Política de equidad de género.</p>	<p>La política de equidad de género es la manifestación de la organización en la que se asume, tanto internamente como externamente el compromiso formal de la organización tanto de adherirse a la norma como de tener el compromiso de:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. <i>Asegurarse de que la política de equidad de género corresponda o se concilie con la cultura y la planeación estratégica de la organización, o en su caso, con su misión, visión, valores, normas y códigos de conducta o ética.</i> II. <i>Asegurar que la política contenga los siguientes compromisos:</i> <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Defensa de los derechos humanos del personal.</i> b. <i>Combatir la discriminación.</i> c. <i>Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la búsqueda de eliminar las desigualdades en la organización.</i> d. <i>Establecer medidas específicas para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de hostigamiento.</i> e. <i>Generar un ambiente organizacional libre de violencia que favorezca la calidad de vida del personal.</i> f. <i>Promover la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.</i> g. <i>Asumir acciones de responsabilidad social destinadas a promover mayores condiciones de igualdad entre hombres y mujeres hacia los grupos de interés de la organización.</i> III. <i>Comunicar y difundir la política de manera periódica, a través de medios adecuados, para que sea conocida en todos los niveles de la organización.</i> IV. <i>Evaluar periódicamente la política en cuanto el resultado de la difusión y el conocimiento y entendimiento del personal sobre la política.</i> <p>Un ejemplo de una política de equidad de género en un Municipio del Estado de México en el año 2010 es:</p> <div data-bbox="515 1031 1159 1308" data-label="Image"> </div> <p>Fuente: Poster publicitario del MEG en el Ayuntamiento de Cuautitlán Izcalli, Estado de México, año 2010.</p>
<p>Planeación general, objetivos y metas del</p>	<p>En cuanto a la planeación general de la implementación del MEG, se establece como requisito la intervención de los niveles más altos de la organización, con el fin de impulsar desde niveles directivos el cambio cultural que, de no ser así no pernearía de la misma manera al interior de las instituciones. Por lo tanto, el nivel más alto deberá de:</p>

<p>sistema.</p>	<ol style="list-style-type: none"> I. <i>Definir y documentar en el manual el alcance del Sistema de Gestión de Equidad de Género.</i> II. <i>Garantizar la creación y puesta en marcha de un cronograma para el cumplimiento y seguimiento eficaz del Sistema de Gestión.</i> III. <i>Indicar en el cronograma los tiempos, responsables y avances de la implementación y/o seguimiento del Sistema de Gestión.</i> <p>Respecto a los objetivos, de igual manera, los niveles más altos tienen las siguientes responsabilidades:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. <i>Definir y documentar los objetivos para apoyar el cumplimiento de la política de equidad de género, tomando como referencia los resultados del diagnóstico organizacional con perspectiva de género, que deberán ser acordes con la planeación estratégica de la organización.</i> II. <i>Identificar los objetivos del área de recursos humanos o capital humano para que formen parte del Sistema.</i> III. <i>Asegurar que cada objetivo sea específico, realizable, alcanzable, medible y con tiempos definidos.</i> IV. <i>Asegurar que para cada objetivo exista por lo menos una meta relacionada, que cuente con acciones necesarias para su cumplimiento y con responsables específicos para su ejecución.</i>
<p>Acciones afirmativas y acciones a favor de personal.</p>	<p>El MEG pide que se implementen cierto número de acciones afirmativas y a favor del personal al interior de la organización. Es decir, una acción afirmativa dentro de la acción afirmativa que en sí es el sistema de gestión, solo que en un nivel ya más específico que genere igualdad sustantiva y tomando como base el diagnóstico. Se solicita generar al menos dos acciones afirmativas y dos a favor del personal en general, cada una de ellas con un cronograma de trabajo, programación detallada, responsables, indicadores y evaluación autorizados por los niveles más altos de la organización.</p>

Fuente: Elaboración propia con la información del MEG:2012, Modelo de un sistema de gestión de Equidad de Género. Instituto Nacional de las Mujeres, año 2012.
Página oficial <http://www.inmujeres.gob.mx>
Modelo de Equidad de Género.

Tabla 3

Organización del sistema de gestión de equidad de género²	
Comité de equidad de género organizacional.	<p>La organización, para poder llevar a cabo la gestión del sistema debe de conformar un comité así como una persona coordinadora del mismo. Este comité deberá de ser plural y representar las diversas áreas y sectores de la institución. La norma establece que se le deberá de dotar de espacio y materiales necesarios y suficientes para la administración del mismo y se difundirá entre el personal de todas las áreas quiénes lo integran, las funciones y responsabilidades de cada integrante y de quien coordine el sistema, que será denominado/a Coordinador/a de equidad de género.</p>
Responsabilidad y autoridad.	<p>La norma establece que el nivel más alto de la organización tendrá la responsabilidad de:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Definir y documentar las responsabilidades y compromisos de cada persona integrante del comité y de cualquier persona o área involucrada en el sistema de gestión. b) Delegar a los integrantes del comité la autoridad suficiente para solicitar información y datos que permitan la continuidad y seguimiento efectivo del sistema. c) Asignar al comité las siguientes responsabilidades : <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Asegurar el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión de Equidad de Género.</i> b. <i>Realizar y vigilar la aplicación de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género de la organización.</i> c. <i>Organizar de forma periódica reuniones del Comité para revisar el cumplimiento y mantenimiento de los requisitos del Sistema de gestión de Equidad de Género, así como el cumplimiento de sus acciones y objetivos.</i> d. <i>Informar frecuentemente a la alta dirección sobre todos los asuntos relacionados con el Sistema de Gestión de Equidad de Género de la organización.</i> e. <i>Proponer acciones para eliminar inequidades dentro de la organización o cualquier acción preventiva o correctiva para el mejoramiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género.</i> f. <i>Analizar los resultados de las auditorías internas y externas y vigilar el cierre de áreas de oportunidad internas y externas.</i> d) Asegurarse de que el Comité elabore e integre un reporte ejecutivo que contenga los aspectos mencionados en el punto 4.4.1 Revisión por la dirección,

² Requisitos establecidos en la Norma MEG:2012, Modelo de un sistema de gestión de Equidad de Género. Instituto Nacional de las Mujeres, año 2012. Página oficial <http://www.inmujeres.gob.mx> Modelo de Equidad de Género.

Fecha de acceso: 4 de junio 2013.

inciso b, que deberán ser analizados en las revisiones gerenciales	
Manual del sistema de gestión de equidad de género.	La norma solicita que se cuente con un Manual del sistema, esto es, un documento en el que además de señalar el compromiso de la organización con la adopción del sistema se describa cómo se dará cumplimiento a todo el sistema, así referenciar todos los documentos y procedimientos que forman parte del mismo y, señalar en el documento a todas las personas con responsabilidades específicas tengan acceso a los documentos necesarios para operar el sistema.
Documentación del sistema de equidad de género.	<p>a) <i>Establecer o incorporar un procedimiento documentado, que determine los niveles de revisión y aprobación de los documentos del Sistema de Gestión de Equidad de Género antes de su emisión, distribución y uso en la organización. Este procedimiento deberá garantizar el uso no intencional de documentos obsoletos; también deberá definir el periodo de retención, el lugar o forma de almacenamiento, protección, recuperación y disposición de los registros, así como a el/la responsable de su resguardo y conservación.</i></p> <p>b) <i>Verificar que en los documentos del Sistema (manuales, procedimientos, formatos, instructivos y guías) se utilice lenguaje incluyente. Por ejemplo: el/la director/a, el/la gerente/a, el/la jefe/a, el/la supervisor/a, el/la trabajador/a, los/las trabajadores/as/el personal, etcétera.</i></p> <p>c) <i>Asegurarse de que las evidencias documentales del funcionamiento del Sistema estén disponibles, sean claras, legibles y estén organizadas en una carpeta o manual, que se correlacionen con los requisitos del MEG y sigan un orden numérico de forma separada para facilitar su presentación en las auditorías realizadas al Sistema.</i></p>

Fuente: Elaboración propia con la información del MEG:2012, Modelo de un sistema de gestión de Equidad de Género. Instituto Nacional de las Mujeres, año 2012.

Página oficial <http://www.inmujeres.gob.mx>

Modelo de Equidad de Género.

Tabla 4

Aplicación de los requisitos del sistema de gestión de equidad de género³	
Reclutamiento y selección de personal	<p>El objetivo principal en este apartado es lograr una selección del personal y tener procedimientos de reclutamiento basada en habilidades y aptitudes sin discriminación de ningún tipo. <i>En el sistema de selección de personal, basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, se deberá eliminar cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante en todo nivel o cargo</i> (Inmujeres, 2009, p. 57).</p> <p>Se establece en la norma como punto medular la prohibición expresa de los exámenes de gravedad.</p> <p>A su vez, la norma señala que se debe de contar con la descripción y perfil de puesto para la totalidad de la plantilla que no incluya criterios discriminatorios como sexo, edad, estado civil, apariencia, estatura, peso, etc. Así como que se tome en cuenta cuestiones ajenas al mérito, cualificaciones, o grados profesionales necesarios para el desarrollo del trabajo especificado en el perfil de puesto. De igual manera, se toma en cuenta el lenguaje incluyente en la denominación y clasificación profesional o los nombres de puesto, sin distinciones en masculino o femenino.</p>
Capacitación	<p>De acuerdo con la norma, la institución deberá:</p> <p><i>a) Establecer un método que permita determinar la competencia necesaria (situación ideal) y las necesidades de capacitación del personal (situación actual), es decir, la detección de necesidades de capacitación.</i></p> <p><i>b) Asegurarse de que haya un programa de capacitación para hombres y mujeres relacionado directamente con los métodos definidos por la organización para la detección de necesidades de capacitación.</i></p> <p><i>c) Considerar como parte del programa de capacitación, cursos de formación para el personal encargado de la gestión de los recursos humanos y de quienes integran el Comité, en materia de derechos humanos, equidad de género, igualdad de oportunidades, atención y prevención del cualquier tipo de hostigamiento y prevención e identificación de la violencia contra las mujeres.</i></p>

³ Requisitos establecidos en la Norma MEG:2012, Modelo de un sistema de gestión de Equidad de Género. Instituto Nacional de las Mujeres, año 2012. Página oficial <http://www.inmujeres.gob.mx>
 Modelo de Equidad de Género.
 Fecha de acceso: 4 de junio 2013.

	<p>Se señala en el MEG que será responsabilidad de la organización procurar igual acceso de las mujeres a las capacitaciones vigilando que sea equitativa con los hombres y que éstas capacitaciones se lleven a cabo en horarios laborales a los que se pueda acudir sin problema. Asegurarse de que los hombres y las mujeres tengan acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación y entrenamiento (Resolución 82, inciso c, Beijing + 15).</p>
<p>Desarrollo profesional</p>	<p>En este punto la norma establece dos rubros principales, el primero referente a los criterios de promoción y desarrollo profesional:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Diseñar un procedimiento documentado que especifique los criterios o pautas equitativas, de forma clara, objetiva, transparente y libre de discriminación, que permita llevar a cabo las promociones y ascensos del personal;</i> b. <i>Comunicar al personal, desde su contratación y de manera constante, los criterios de promoción y ascenso que aseguren que el personal lo conozca.</i> c. <i>Asegurarse de que hombres y mujeres tengan acceso a la información sobre oportunidades de desarrollo de personal.</i> <p>El segundo punto, referente a la evaluación del desempeño:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Contar con un procedimiento documentado para la realización de la evaluación del desempeño del personal, y asegurarse de que los criterios y mecanismos utilizados para dicha evaluación garanticen la no discriminación de los hombres y las mujeres.</i> b. <i>Utilizar la información de evaluación del desempeño como un insumo en los procesos internos de desarrollo para promociones y ascensos del personal.</i>
<p>Igualdad de oportunidades y compensaciones</p>	<p>Este punto se divide a su vez en tres temas principales: Diversidad e inclusión; Igualdad de oportunidades y; Compensaciones, prestaciones, sueldos y salarios.</p> <p>Diversidad e inclusión: Se señala la responsabilidad de la organización de detectar aquellos grupos discriminados en el ámbito laboral por cuestiones educativas, nivel social, sexo, creencias, preferencia sexual, nacionalidad y alguna discapacidad. Una vez medido, se deberá de realizar de manera anual una campaña de sensibilización al interior de la organización en la que se promueva la igualdad y no discriminación. Otro punto medular de la norma es <i>Apoyar y promover en los procesos de recursos humanos, la ocupación femenina y masculina en sectores, áreas, puestos y funciones no tradicionales para su sexo, o en los que se identifique que no se encuentran representados/as o están infrarrepresentados/as.</i> (Resolución 82, inciso h, Beijing + 15).</p> <p>Igualdad de oportunidades: Se obliga a la institución a que las imágenes que usen para promover sus productos o servicios, tanto interno como externo incluya a hombres y mujeres de manera equitativa y, que esas imágenes no contengan estereotipos sexistas o culturales, conductas intolerantes con las diferencias. A su vez, promueve que el personal cuente con espacios dignos y confortables para realizar su trabajo y que la difusión de la política de equidad de género sea efectiva a la totalidad del personal.</p>
	<p>Compensaciones, prestaciones, sueldos y salarios: En este rubro se obliga a la organización a repartir de manera igualitaria cualquier prestación atienden al principio</p>

	<p>básico de la OIT de a igual trabajo=igual salario, pudiendo existir diferencias proporcionales con base en la antigüedad, bonos, descuento otros criterios no discriminatorios y establecidos previamente para todos los puestos en sus políticas de sueldos y salarios. Hace alusión a que los contratos de todo el personal no contengan criterios discriminatorios y la política de sueldos, salarios y prestaciones este establecida de modo que el personal la conozca y la entienda y de no ser así , exista un mecanismo en que el personal pueda preguntar y sea atendido/a de manera eficaz y rápida.</p>
<p>Vida familiar y laboral</p>	<p>Este es uno de los puntos más controvertidos de la norma y más difícil de aplicar en las organizaciones ya que establece un cambio de paradigma, de la forma de trabajar hasta ahora en nuestro país. Existen países que cuentan con leyes específicas para conciliar la vida laboral y familiar, sin embargo, también es un tema en el que sino se tiene cuidado se puede caer en el reforzamiento de estereotipos sexistas. La norma señala lo siguiente como requisito para la organización:</p> <p>Compatibilidad entre el trabajo y la vida personal en el hombre y la mujer:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Establecer un mecanismo que dé la oportunidad al personal de expresar sus necesidades particulares con relación al tiempo y a las actividades, para generar un balance adecuado de vida entre el trabajo e intereses personales y familiares, y asegurar la atención y seguimiento a las demandas y sugerencias, dentro de límites razonables.</i> b. <i>Promover acuerdos relacionados con horarios flexibles, por ejemplo: jornadas o semana reducidas, flexibilidad de horario, jornada coincidente con horario escolar, media jornada, tele-trabajo, etc., para que hombres y mujeres puedan conciliar mejor su trabajo con las responsabilidades de vida personal y familiar, que abarquen cuestiones relacionadas con estudios, deportes y situaciones particulares.</i> c. <i>Brindar facilidades a su personal para atender acontecimientos o eventos familiares importantes, aun cuando estos coincidan con horarios laborales, siempre y cuando el tipo de trabajo o responsabilidades lo permitan.</i> d. <i>Asegurarse de que la organización establezca criterios sobre el otorgamiento de permisos retribuidos o licencias sin goce de sueldo, que garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres; estos criterios deberán considerar resultados relacionados con el desempeño del trabajador/a, así como restricciones para su otorgamiento.</i> e. <i>Difundir a todo el personal:</i> <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Las licencias y permisos a los que tiene derecho.</i> b. <i>Los criterios para el otorgamiento de permisos o licencias.</i> c. <i>El mecanismo o procedimiento para la solicitud de permisos.</i>
	<ol style="list-style-type: none"> f. <i>Crear mecanismos que abarquen reconocimientos, gratificaciones, incentivos, bonos u otros estímulos para que los trabajadores varones que sean padres puedan usar los apoyos y prestaciones relacionados con la conciliación y balance entre el trabajo y la vida familiar, con el fin de promover una construcción equitativa de la masculinidad que los impulse a valorar y compartir sus responsabilidades y tareas domésticas o familiares (Resolución 179, inciso c, Beijing + 15).</i>

	<p>g. <i>Asegurar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, a los sistemas de seguridad social o a los servicios médicos privados con los que se cuente, durante toda su estancia en la organización (Resolución 106, inciso d, Beijing + 15).</i></p> <p>Conciliación y balance del trabajo con la familia o la vida privada.</p> <p>f. <i>Proporcionar a hombres y mujeres algún tipo de apoyo que exceda lo solicitado por la ley, relacionado con los servicios para el cuidado de los hijos/as y otros familiares.</i></p> <p>g. <i>Llevar a cabo un análisis costo-beneficio sobre la posibilidad de contar o no con una guardería dentro de la organización, que se deberá incluir como parte del estudio diagnóstico de las condiciones de equidad de género de la organización.</i></p> <p>h. <i>Proporcionar a las/los trabajadores/as los mismos apoyos y prestaciones sociales, tanto por nacimiento como por adopción de hijos/as, y para la realización de trámites durante el proceso de adopción.</i></p> <p>i. <i>Contar con una licencia o permiso de paternidad por nacimiento o adopción de hijos/as para los trabajadores/as de la organización. e) Promover acciones en que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras.</i></p> <p>j. <i>Asegurarse de que las mujeres y hombres que hayan solicitado y gozado de los permisos o licencias, conserven su trabajo y no influyan de manera negativa en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso.</i></p> <p>k. <i>Identificar los lugares de residencia del personal, sus tiempos y costos de desplazamiento, para la generación de apoyos y/o acuerdos flexibles para un mejor balance entre el trabajo y la vida privada del personal.</i></p>
<p>Ambiente laboral y calidad de vida en la organización</p>	<p>En este rubro se solicita a la organización prestar atención en el ambiente laboral del personal, se establece la realización de eventos para la integración del personal, actividades recreativas deportivas para fomentar la convivencia. También se señala que el personal debe de estar informado y contar con apoyos internos y externos en materia psicológica, legal y/o cualquier otra con que se cuente.</p> <p><i>Se debe proporcionar apoyos y facilidades para que el personal pueda realizar trámites o gestiones que no se encuentran amparados por el régimen de licencias o permisos establecidos por la organización, en los casos que resulte indispensable o no postergable para el personal.</i></p>
<p>Salud en la organización</p>	<p>Este rubro se divide en dos apartados: Ambiente en el trabajo y combate a la violencia.</p> <p>En el primero se establecen los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Entornos laborales saludables y seguros, con medidas adecuadas para accidentes y reducción de riesgos</i> 2. <i>Considerar y cambiar si es necesario las condiciones ambientales de la organización, como iluminación, ventilación, y demás que no puedan afectar la salud del personal.</i> 3. <i>Repartición de forma equitativa los espacios e instalaciones.</i> 4. <i>Ofrecer servicios médicos dentro y fuera, así como promover la salud del personal a través de asesoría de nutrición, actividades físicas y fomentar una vida saludable.</i>

	<ol style="list-style-type: none"> 5. <i>Difundir y otorgar información para la prevención y detección de enfermedades típicas de hombres y mujeres, así como aquellas que estadísticamente sufren más los mexicanos/as.</i> 6. <i>Brindar información sobre VIH.</i> 7. <i>Brindar información y difundir campañas internas sobre los riesgos del consumo de cualquier droga ilegal.</i> <p>Combate a la violencia en las organizaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Dar a conocer la prohibición expresa de toda forma de violencia física, violencia psicológica y el abuso del poder en la organización.</i> 2. <i>Difundir información sobre el derecho de una vida libre de violencia y visibilizar los efectos de la violencia en el ambiente laboral.</i> 3. <i>Informar que la violencia es un delito y una violación grave a los Derechos Humanos.</i> 4. <i>Identificar y dar a conocer al personal la existencia de apoyos externos y servicios especializados a personas que vivan situaciones de violencia.</i> 5. <i>Difundir información sobre las instancias nacionales, estatales, públicas o privadas encargadas de combatir la violencia o dar apoyo en estos casos.</i>
<p>Sensibilización y comunicación con enfoque de género</p>	<p>Se establece la obligación de la organización de capacitar y sensibilizar al persona sobre lo que es la perspectiva de género y la igualdad laboral, en específico tomando en cuenta lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Identificar y eliminar modelos de conducta social y cultural, mitos, prejuicios y estereotipos que obstaculicen el sistema.</i> 2. <i>Impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios que pudieran existir entre el personal o hacia el personal, con especial atención en los niveles directivos.</i>
	<ol style="list-style-type: none"> 3. <i>Difundir de manera interna y externa la importancia que tiene para la organización contar con un Sistema de Gestión en Equidad de Género.</i> 4. <i>Difundir el concepto de las responsabilidades familiares compartidas y equitativas en lo que respecta al trabajo doméstico y la atención de niños/as y personas adultas mayores.</i> 5. <i>Promover el uso del lenguaje no sexista e incluyente en todo tipo de comunicaciones, tanto externa como internamente.</i> 6. <i>Establecer acciones o medidas para difundir los compromisos de maternidad y paternidad.</i>
<p>Responsabilidad social</p>	<p>Aún cuando existe una norma especial para las organizaciones de responsabilidad social, el MEG, al querer ser una norma integral establece una serie de requisitos respecto a este tema y supliendo de alguna manera a aquellas empresas que no adoptaron ninguna responsabilidad social anteriormente, establece como requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Fomento y apoyo a campañas de educación gubernamental y de la sociedad civil para actividades públicas, cívicas o de beneficio social, destinadas a concientizar sobre la discriminación y equidad de género.</i>

	<ol style="list-style-type: none"> 2. <i>Promover la cooperación entre sectores, asociaciones, foros y cámaras empresariales para el intercambio de ideas y experiencias sobre el tema de violencia de género.</i> 3. <i>Promover y difundir buenas prácticas de los trabajos de equidad de género y experiencias de mujeres exitosas en ocupación de cargos directivos o puestos no tradicionales para un sexo.</i> 4. <i>Realizar una revisión o análisis de los contenidos de sus campañas, mecanismos de promoción y comercialización de productos y servicios, y cuidar que éstos no atenten contra la dignidad e integridad humana. La publicidad se debe abstener de presentar a las mujeres como seres inferiores y de explotarlas como objetos sexuales o de consumo, con el fin de contrarrestar prejuicios, costumbres y todo tipo de prácticas que se basen en roles estereotipados de hombres y mujeres que legitiman o exacerban la discriminación, la violencia y la falta de igualdad de oportunidades.</i> 5. <i>Promover la puesta en marcha de estrategias de comunicación para difundir entre sus proveedores e integrantes de su cadena de valor, conceptos sobre igualdad de oportunidades.</i> 6. <i>Realizar evaluaciones de las prácticas laborales de las empresas proveedoras y promover la selección y contratación de aquellas que demuestren un desempeño ético, que compartan valores sobre estos temas y cumplan con sus obligaciones laborales.</i> 7. <i>En caso de realizar un reporte público de sus acciones y contribuciones sobre responsabilidad social, se deberá incluir la certificación en el MEG:2012, sus acciones y efectos, así como incluir conceptos y temas sobre derechos humanos, diversidad cultural, la no discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades.</i>
<p>Defensa organizacional de los derechos fundamentales</p>	<p>Este punto es una de las modificables más notorias del MEG: 2003 al año 2012. Se establece un tipo de ombudsperson en la organización que, además del Comité y de la persona encargada del comité de equidad de género funja como el/la defensor/a de los derechos humanos al interior de la organización y establece los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Designar a una persona como ombudsperson de la organización, que de acuerdo con el sexo de quien sea nombrado tomará el nombre de ombudsman u ombudswoman de la organización. El nombramiento recaerá en la persona que a juicio de la alta dirección representa los valores de la organización y sea reconocida por su honorabilidad y compromiso.</i> 2. <i>Garantizar que esta persona goce de independencia y capacidad para conocer de manera confidencial los casos que se presenten.</i> 3. <i>Impulsar el cumplimiento de las recomendaciones que emita y promover el compromiso de que quien acuda no será afectado en su trabajo ni derechos laborales sin importar a quien acuse.</i> 4. <i>Otorgar al ombudsperson, como mínimo, las siguientes facultades y garantías para actuar y recomendar en los casos que se presenten, así como otorgarle recursos y espacios suficientes para poder desempeñar su trabajo.</i> <p>Aplicación de la defensa organizacional de los derechos humanos: La organización</p>

	<p>tendrá la responsabilidad de establecer y difundir un procedimiento de queja transparente, imparcial y que garantice un debido proceso tanto al quejoso como al acusado al interior de la organización.</p> <p>Medidas de prevención en contra del hostigamiento y discriminación.</p> <p>Otro de los temas principales en este rubro es la prevención del hostigamiento y discriminación como tema medular del MEG. La organización tiene la responsabilidad de desarrollar acciones y difundirlas al personal sobre lo qué es y cómo iniciar un procedimiento contra los diferentes actos de hostigamiento y discriminación, enfatizando que es un comportamiento no aceptable y sancionable.</p> <p><i>La organización hará pública la prohibición del uso de bromas o comentarios sexistas entre el persona evitando un lenguaje obsceno.</i></p> <p><i>Se asegurará de que lo manuales, reglamentos, códigos de ética y conducta contengan los temas relacionados con los diferentes tipos de hostigamiento y discriminación.</i></p>
	<p>h. <i>Crear mecanismos que abarquen reconocimientos, gratificaciones, incentivos, bonos u otros estímulos para que los trabajadores varones que sean padres puedan usar los apoyos y prestaciones relacionados con la conciliación y balance entre el trabajo y la vida familiar, con el fin de promover una construcción equitativa de la masculinidad que los impulse a valorar y compartir sus responsabilidades y tareas domésticas o familiares (Resolución 179, inciso c, Beijing + 15).</i></p> <p>i. <i>Asegurar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, a los sistemas de seguridad social o a los servicios médicos privados con los que se cuente, durante toda su estancia en la organización (Resolución 106, inciso d, Beijing + 15).</i></p> <p>Conciliación y balance del trabajo con la familia o la vida privada.</p> <p>l. <i>Proporcionar a hombres y mujeres algún tipo de apoyo que exceda lo solicitado por la ley, relacionado con los servicios para el cuidado de los hijos/as y otros familiares.</i></p> <p>m. <i>Llevar a cabo un análisis costo-beneficio sobre la posibilidad de contar o no con una guardería dentro de la organización, que se deberá incluir como parte del estudio diagnóstico de las condiciones de equidad de género de la organización.</i></p> <p>n. <i>Proporcionar a las/los trabajadoras/as los mismos apoyos y prestaciones sociales, tanto por nacimiento como por adopción de hijos/as, y para la realización de trámites durante el proceso de adopción.</i></p> <p>o. <i>Contar con una licencia o permiso de paternidad por nacimiento o adopción de hijos/as para los trabajadores/as de la organización. e) Promover acciones en que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras.</i></p> <p>p. <i>Asegurarse de que las mujeres y hombres que hayan solicitado y gozado de los permisos o licencias, conserven su trabajo y no influyan de manera negativa en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso.</i></p> <p>q. <i>Identificar los lugares de residencia del personal, sus tiempos y costos de desplazamiento, para la generación de apoyos y/o acuerdos flexibles para un mejor balance entre el trabajo y la vida privada del personal.</i></p>

<p>Ambiente laboral y calidad de vida en la organización</p>	<p>En este rubro se solicita a la organización prestar atención en el ambiente laboral del personal, se establece la realización de eventos para la integración del personal, actividades recreativas deportivas para fomentar la convivencia. También se señala que el personal debe de estar informado y contar con apoyos internos y externos en materia psicológica, legal y/o cualquier otra con que se cuente.</p> <p><i>Se debe proporcionar apoyos y facilidades para que el personal pueda realizar trámites o gestiones que no se encuentran amparados por el régimen de licencias o permisos establecidos por la organización, en los casos que resulte indispensable o no postergable para el personal.</i></p>
--	---

Tabla 5

<p align="center">Evaluación, seguimiento y mejora⁴</p>	
<p>Revisión por parte de la dirección</p>	<p>Establecer y documentar un programa que indique la periodicidad de las revisiones que hará la dirección.</p> <p>Mantener registros de la realización de las revisiones hechas por la dirección que contengan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>El grado de conocimiento y entendimiento de la política de equidad de género.</i> 2. <i>El grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos del Sistema de Gestión de Equidad de Género.</i> 3. <i>El grado de cumplimiento y beneficios de las acciones afirmativas y/o en favor del personal.</i> 4. <i>Presentación o seguimiento a los datos relevantes del último diagnóstico organizacional con perspectiva de género.</i> 5. <i>Resultado de la última auditoría interna y externa realizada al Sistema de Gestión de Equidad de Género.</i> 6. <i>Áreas de oportunidad identificadas en las auditorías internas y externas y el resultado de las acciones correctivas para solventarlas.</i>
<p>Evaluación del sistema de gestión de equidad de género</p>	<p>Para evaluar de forma anual la implementación del sistema, la organización tendrá que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Definir un procedimiento documentado que indique el método de evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género de la organización.</i> 2. <i>Evaluar el Sistema de Gestión al menos una vez al año para verificar su desarrollo, de conformidad con sus requisitos, y para verificar la eficacia de su implantación y mantenimiento.</i> 3. <i>Documentar todas las áreas de oportunidad encontradas en el Sistema de Gestión de Equidad de Género.</i> 4. <i>Generar un informe con el resultado de la evaluación, para que sea integrado en las revisiones que lleva a cabo la alta dirección.</i> 5. <i>Asegurarse de que los resultados de la evaluación se registren y se difundan con las/los responsables de las áreas evaluadas y se tomen acciones sobre las áreas de oportunidad</i>

⁴ Requisitos establecidos en la Norma MEG:2012, Modelo de un sistema de gestión de Equidad de Género. Instituto Nacional de las Mujeres, año 2012. Página oficial <http://www.inmujeres.gob.mx>
 Modelo de Equidad de Género.
 Fecha de acceso: 10 de junio 2013.

	<i>encontradas.</i>
Indicadores de género.	<p>Es responsabilidad de la organización:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Establecer indicadores de equidad de género dentro de la organización con el fin de obtener información para evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización.</i> 2. <i>Aplicar indicadores de forma anual, en relación con el nivel de segregación ocupacional, nivel de igualdad salarial, nivel de conocimiento del personal de la política de equidad de género, efectividad de las acciones afirmativas, porcentaje alcanzado en las metas, efectividad de la sensibilización en equidad de género, mitos y estereotipos de género en el personal, ambiente sano, calidad de vida en el trabajo, atención de quejas, retención de talento y medición de los tipos de hostigamiento y discriminación detectados.</i> 3. <i>Documentar los resultados de la aplicación y comparar año con año las siguientes preguntas sobre igualdad de oportunidades y equidad de género mediante un sondeo de opinión sobre las prácticas de la organización, que incluya preguntas sobre si las mujeres tienen igual, menos o más oportunidades que los hombres para:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ingresar</i> • <i>Ascender</i> • <i>Obtener prestaciones</i> • <i>Obtener igual salario ante iguales responsabilidades</i> • <i>Alcanzar puestos directivos</i>
Áreas de oportunidad y mejora	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Establecer y promover las propuestas de mejora para el Sistema de Gestión en Equidad de Género a partir de los resultados del seguimiento y evaluación, así como del análisis de las causas raíz de las áreas de oportunidad encontradas en las auditorías.</i> 2. <i>Desarrollar y documentar un plan de acción para el cierre de cada una de las áreas de oportunidad encontradas en las auditorías internas y externas.</i> 3. <i>Asegurarse del cierre de la totalidad de las áreas de oportunidad encontradas en las auditorías internas y externas al Sistema.</i>

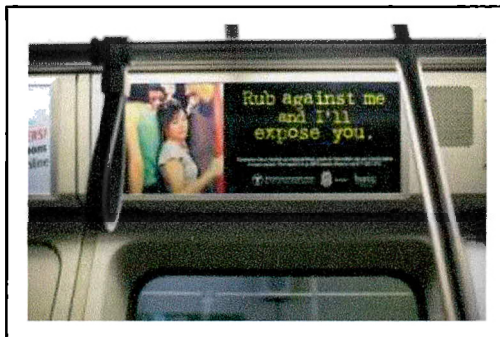
Fuente: Elaboración propia con la información del MEG:2012, Modelo de un sistema de gestión de Equidad de Género. Instituto Nacional de las Mujeres, año 2012.
 Página oficial <http://www.inmujeres.gob.mx>
 Modelo de Equidad de Género

Cuadro 13

 <p>Distintivo MEG. Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres. Modelo de Equidad de Género. http://www.inmujeres.gob.mx</p>	 <p>Fuente: Página electrónica de la empresa Sanki. http://www.sankiglobal.com/secc/meg.asp Fecha de acceso: 17 de junio de 2013.</p>	 <p>Fuente: Archivo propio de la participación en la implementación del sistema en el Municipio. Propiedad del H. Ayuntamiento de Cuautitlán Izcalli, Estado de México.</p>
---	--	---

Anexo 4. Acciones Afirmativas
Programa de Transporte Seguro para Mujeres

Cuadro 14



Fuente: ONU MUJERES.

<http://www.endvavnow.org/es/articulos/288-aliente-a-los-entes-de-transporte-publico-y-privado-para-que-incorporen-la-perspectiva-de-genero-en-las-operaciones-diaras-del-servicio-de-transporte-.html>

Fecha de acceso: 10 de julio de 2013.

Cuadro 15



Fuente: ONU MUJERES.

<http://www.endvavnow.org/es/articulos/288-aliente-a-los-entes-de-transporte-publico-y-privado-para-que-incorporen-la-perspectiva-de-genero-en-las-operaciones-diaras-del-servicio-de-transporte-.html>

Fecha de acceso: 10 de julio de 2013.

Cuadro 16

Año	Total de atenciones	Atenciones a casos por delito de abuso sexual ⁵	Atención a casos por el delito de acoso sexual u otro tipo de violencia sexual	Apoyo y atención a víctimas del delito de Violación cometido al exterior de las instalaciones del S. T. C. (Metro)	Atención de casos por otros tipos de Violencia (delito de Violencia Familiar, Actos lascivos no constitutivos de un delito, identificación de delitos federales)	Asesorías Jurídicas proporcionadas en los Módulos Viajeros Seguros
Ene- May-13	1118	99	8	3	29	978
2012	3522	262	43	13	65	3136
2011	270	217	7	12	34	325
2010	283	245	30	8	s/i	328
Total	5193	823	88	36	128	4767

Fuente: Elaboración propia con base en estadísticas publicadas en la página oficial del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.

http://www.inmujer.df.gob.mx/wb/inmujeres/atencion_a_victimas_de_abuso_sexual

Fecha de acceso: 23 de julio de 2013

⁵ El abuso sexual es definido por el artículo 176 del Código Penal del Distrito Federal como: *Al que sin consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto sexual, la obligue a observarlo o la haga ejecutarlo, se le impondrá de uno a seis años de prisión. Si se hiciera uso de violencia física o moral, la pena prevista se aumentará en una mitad. Este delito se perseguirá por querrela, salvo que concurra violencia.* De igual manera, se establece (entre otras) como agravante, es decir, un aumento de pena a quien cometa el delito a bordo de un vehículo particular o de servicio público o ambos.

⁶ El acoso sexual es definido por el artículo 179 del Código Penal del Distrito Federal como: *A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión.*

Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior. Si la persona agresora fuese servidor público y utilizara los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá y se le inhabilitará para ocupar cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta. Este delito se perseguirá por querrela.

Es decir, la diferencia entre los casos de abuso y acoso sexual atendidos es que en el primer caso (abuso) son actos de naturaleza sexual sin la intención de llegar a la cópula como tocamientos en zonas sexuales del cuerpo, miradas, palabras, o expresiones corporales ofensivas con fines sexuales, o bien, eyaculaciones o la exhibición de genitales, que denigren, humillen y atenten contra la seguridad de la persona y la integridad de su cuerpo. En el acoso sexual es un acto donde impera la solicitud de favores sexuales que por lo regular se da a través de violencia a través de acciones como amenazas, persecuciones, intimidaciones, falsas promesas o engaño, manipulación, uso de la fuerza, celotipia (comportamientos de control de la víctima, basada en celos) o chantaje. Se puede presentar en espacios masivos o bien, espacios solitarios, y generalmente se busca que la víctima no pueda comprobar fácilmente o expresar la violencia que le cometieron (Inmujeres DF). En el caso del transporte, se da en mayor cantidad los casos de abuso, en donde sin intención de llegar a la cópula o violación se cosifica el cuerpo de la mujer y es visto como "algo" sobre lo que los demás, en especial los hombres tienen derecho a desear, ver e incluso tocar para su placer sexual.

Cuadro 17

Año	Denuncias presentadas ante las Agencias Especializadas para Delitos Sexuales, PGJDF	Denuncias presentadas ante Juzgados Cívicos	Denuncia presentada ante diversas Agencia del Ministerio Público	Denuncias Ciudadanas presentadas en los Módulos "Viajemos Seguras", sin formal querrela	Otras Dependencias
Ene-May-13	73	2	13	43	9
2012	239	20	23	95	s/i
2011	181	18	s/i	69	s/i
2010	204	25	s/i	54	s/i
Total	493	65	36	261	9

Fuente: Elaboración propia con base en estadísticas publicadas en la página oficial del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.

http://www.inmujer.df.gob.mx/wb/inmujeres/atencion_a_victimas_de_abuso_sexual

Fecha de acceso: 23 de julio de 2013

Tabla 6

Modo	Tramos de viaje		Cambio	%Cambio
	1994	2007		
Metro	3,796,070	4,021,283	225,213	5.9
Colectivo	12,252,222	9,930,524	-2,321,698	-18.9
RTP (Ruta100)	1,907,563	584,644	-1,322,919	-69.4
Trolebús	164,922	230,237	65,315	39.6
Tren ligero		112,938		
Metrobús		208,452		
Total T. Púb.	18,120,777	15,088,078	-3,032,699	-16.7
Bicicleta	102,215	127,377	25,162	24.6
Motocicleta	16,319	46,363	30,044	184.1
Automóvil	3,809,148	4,331,000	521,852	13.7
Total T. Priv.	3,927,682	4,504,740	577,058	14.7
Taxi	656,409	1,224,591	568,182	86.6
Suburbano	461,047	1,222,700	761,653	165.2
Otro	101,830	189,877	88,047	86.5
Total otros	1,219,286	2,637,168	1,417,882	116.3
Total	23,267,745	22,229,986	-1,037,759	-4.5

Fuente: Evaluación del diseño e instrumentación de la política de transporte público colectivo de pasajeros en el Distrito Federal, 2011, p.39.

Evalúa DF. Consejo de Evaluación Social del Distrito Federal.

Cuadro 18



Secretaría de Transportes y Vialidad del Distrito Federal. SETRAVI
<http://www.setravi.df.gob.mx/index.jsp>
 Fecha de acceso: 3 de agosto de 2013.

Viajemos Seguras Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México
 El abuso sexual es un delito

Si eres víctima de violencia sexual en cualquier transporte público de la Ciudad de México:

Denuncia

En las Módulos de Atención del Programa Viajemos Seguras, el Instituto de las Mujeres del DF, y el Consejo Ciudadano de Seguridad Pública y Procuración de Justicia del DF, te brindarán apoyo psicológico y asesoría jurídica gratuita con calidad y calidez.

Acude a los Módulos que se encuentran en las estaciones del Metro:

0 horas, al tel. 55 12 27 78 ext. 114 y 115 del Instituto de las Mujeres del DF. (de lunes a viernes)

Teléfonos de emergencia:
55 33 55 33 Centro Ciudadano de Seguridad Pública y Procuración de Justicia del DF
52 08 98 98 Centro de Atención del Secretario de Seguridad Pública del DF - CITESSA/DF

Ciudad de México

Este folleto es un medio de comunicación de las autoridades de la Ciudad de México. No es un documento oficial. No debe ser utilizado para fines legales. No se garantiza la exactitud de la información. No se responsabiliza por los daños o perjuicios que se ocasionen por el uso de este folleto. No se garantiza la exactitud de la información. No se responsabiliza por los daños o perjuicios que se ocasionen por el uso de este folleto.

FUENTE: Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.
<http://www.inmujeres.df.gob.mx/work/sites/inmujeres/resources/LocalContent/1436/1/CalcomaniaUnidadesB3.pdf>
 Fecha de acceso: 3 agosto de 2013.

Programa "ATENEA"

Servicio Exclusivo para Mujeres

FUENTE: Red de transporte de pasajeros del Distrito Federal. (RTP)
<http://www.rtp.gob.mx/atenea.html>
 Fecha de acceso: 3 de agosto de 2013.

Cuadro 19

FUENTE: Instituto de las Mujeres del D.F. Programa Viajemos Seguras en el Transporte Público de la Ciudad de México. Ciudad de México, 30 de Septiembre de 2010
<http://www.inmujeres.df.gob.mx/work/sites/inmujeres/resources/LocalContent/415/1/ProgramaViajemosSeguras.pdf>
Fecha de acceso: 3 de agosto de 2013



FUENTE: Consejo Ciudadano de Seguridad Pública y Procuración de Justicia del DF.
<http://www.consejociudadanodf.org.mx/viajemosseguras.php>
Fecha de acceso: 3 de agosto de 2013.

FUENTE: Instituto de las Mujeres del D.F. Programa Viajemos Seguras en el Transporte Público de la Ciudad de México. Ciudad de México, 30 de Septiembre de 2010
<http://www.inmujeres.df.gob.mx/work/sites/inmujeres/resources/LocalContent/415/1/ProgramaViajemosSeguras.pdf>
Fecha de acceso: 3 de agosto de 2013



Nota 6

Ciudad de México, 03 de enero de 2012

Boletín No. 01: Viajemos Seguras, acciones afirmativas para las mujeres de la Ciudad de México

-Desde su puesta en marcha en 2008, se han atendido a más de mil mujeres víctimas de violencia sexual.

Ciudad de México, 03 de enero de 2012

El Gobierno capitalino, a través de diversas dependencias, enfoca sus esfuerzos en proporcionar servicios de calidad en el transporte público, basados en los principios de equidad, accesibilidad y no discriminación, donde la seguridad de las mujeres forma parte de los componentes centrales a través de un procedimiento de atención a víctimas de delitos sexuales.

En la Ciudad de México transitan diariamente más de 15.7 millones de personas que residen, trabajan y la visitan de éstas, más de la mitad son mujeres usuarias de los servicios y equipamientos urbanos, por ello desde el año 2007 el GDF puso en marcha el “Programa Viajemos Seguras en el Transporte Público de la Ciudad de México”.

El Programa es único en su concepto en todo el país y está diseñado para prevenir, atender y acceder a la justicia por violencia sexual cometida contra las mujeres que viajan en el transporte público y concesionado de la Ciudad de México.

Desde 23 de enero de 2008 al 30 de noviembre de 2011, ha atendido a mil 178 mujeres a través de los Módulos de Atención y Denuncia para la Atención de Violencia Sexual cometida en los Transportes Públicos.

La Procuraduría General de Justicia local, las secretarías de Seguridad Pública y de Transportes y Vialidad, Sistema de Transporte Colectivo (STC), Red de Transporte de Pasajeros (RTP), Metrobús, Servicio de Transportes Eléctricos (STE), los instituto de las Mujeres y de la Juventud, Locatel y el Consejo Ciudadano de Seguridad Pública y Procuración de Justicia sesionan de forma mensual con el objetivo de superar los obstáculos que se presentan, tanto en las acciones de prevención, como de atención y procuración de justicia, así como encontrar y construir nuevas propuestas para garantizar un tránsito seguro y libre de violencia para las mujeres en el transporte público.

Los Módulos de Atención se ubican en las estaciones del Metro Hidalgo, Pantitlán, Guerrero, Balderas y Pino Suárez y prestan servicios como primera intervención en crisis a la víctima de delito sexual a su llegada asesoría jurídica en el momento traslado de víctima a las Agencias de la Fiscalía Central de Investigación para Delitos Sexuales de la PGJDF o Juzgado Cívico acompañamiento de la víctima en todo el proceso de iniciación de denuncia y en caso de que solicite, seguimiento de la resolución jurídica por una abogada del InmujeresDF y una agente del Consejo Ciudadano.

Parte del éxito de “Viajemos Seguras” radica en las acciones de prevención que han tenido un impacto importante en la vida de las capitalinas, así como en la forma de atender y operar los servicios por parte de servidoras y servidores públicos.

De forma permanente, se realizan campañas informativas y para sensibilizar sobre el Programa, a través de señalización especial en el mobiliario de los transportes públicos, así como carteles, volantes y materiales publicitarios, ejemplo de estas son las campañas “No te pases” de Metrobús, “Acoso Cero” de InjuveDF y “Viajemos Seguras, es tu Derecho” en todos los transportes.

Asimismo, parte del fortalecimiento de éste ha sido la capacitación a las y los policías al servicio de los transportes públicos, al personal operativo de los transportes públicos, como Jefas y Jefes de Estación del STC, las Coordinaciones de Operación y Transportación del Metrobús, Tren Ligero y Trolebuses, sobre los derechos de las mujeres, violencia contra las mujeres y los Lineamientos de Atención del Programa Viajemos Seguras en el Transporte Público.

A cuatro años de operación el Programa Viajemos Seguras, el Gobierno capitalino da cuenta de avances sustantivos en la prevención, atención y procuración de justicia para las mujeres víctimas de violencia sexual cometida en los transportes públicos.

Para avanzar en la disminución de este tipo de delitos es necesario continuar con la sensibilización de las y los capitalinos sobre las conductas que configuran delitos sexuales y su respectiva sanción así como con la promoción de la denuncia y la indispensable participación de la población en general para coadyuvar con las instituciones responsables de instaurar medidas para un tránsito seguro de las mujeres.

Fuente: Instituto de las Mujeres del Distrito Federal. Comunicación y difusión.

Ciudad de México, 03 de enero de 2012.

<http://www.inmujer.df.gob.mx/wb/inmujeres/boletines>

Fecha de acceso: 3 de agosto de 2013.

Nota 7

**Hay menos denuncias pero persisten los casos
"Viajemos seguras", ineficaz contra abuso sexual en el Metro**
Por: Anaiz Zamora Márquez
CIMAC | México, DF.- 28/12/2011

El programa "Viajemos seguras" implementado por el Gobierno del Distrito Federal (GDF) en el sistema de transporte público capitalino ha sido insuficiente para abatir las agresiones sexuales que todos los días se cometen contra las mujeres en el Metro. Si bien se ha registrado en años recientes una disminución en el número de denuncias, los casos de abuso y acoso sexuales contra las usuarias del Metro persisten, según se desprende de cifras del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (Inmujeres-DF) y del estudio "Observatorio de Violencia Social, Género y Juventud". El Inmujeres-DF tiene registrados 239 casos de abuso sexual atendidos en el Sistema de Transporte Colectivo (STC) Metro, del 3 de enero al 31 de octubre de este año. En el desglose de casos, 191 correspondieron a abuso sexual; 31 a "otro tipo de violencia sexual"; siete por acoso, y 10 por violaciones cometidas afuera de las instalaciones del STC. El "Observatorio de Violencia Social, Género y Juventud" indica que las denuncias identifican a varones, entre 16 y 73 años de edad, como los probables responsables de esos delitos. De enero a agosto de 2010 se iniciaron 348 averiguaciones previas por casos de abuso, violación y acoso sexuales contra mujeres en ese medio de transporte, de acuerdo con datos oficiales. Durante 2009 se iniciaron en total 649 averiguaciones previas por esos ilícitos. En total, de enero de 2009 al mes de agosto de 2010, se contabilizaron cerca de mil averiguaciones previas por abuso sexual contra usuarias del Metro. Según las autoridades, en promedio se cometen al mes 25 abusos sexuales contra mujeres que viajan en el STC. FUERZA POLICIAL NO AMEDRENTA A AGRESORES . En septiembre de 2010, el jefe de Gobierno, Marcelo Ebrard, anunció que más de tres mil 300 elementos de la policía se encargarían de presentar a los agresores de las usuarias a las agencias del Ministerio Público (MP). "No debe existir impunidad en varones que son agresores de mujeres durante sus trayectos, cualquier tipo de atropello, de abuso o lesión que se cometa en el transporte será fácilmente denunciado", dijo en su momento el mandatario capitalino. El programa "Viajemos Seguras en el Transporte Público" fue creado en 2007 en la Ciudad de México, para atender a las mujeres víctimas de la violencia y canalizar los casos de abuso sexual. En el Metro actualmente hay cinco módulos de atención con MP en las estaciones Balderas, Pino Suárez, Guerrero, Pantitlán e Hidalgo. De acuerdo con el estudio "Observatorio de Violencia Social, Género y Juventud", elaborado por la organización civil Servicios a la Juventud, las capitalinas siguen siendo las principales víctimas de las agresiones sexuales cometidas dentro del STC Metro. En el reporte se asienta que los casos de abuso sexual contra usuarias de ese medio de transporte público no ceden a pesar de la implementación por el GDF del programa "Viajemos seguras", que tiene entre sus objetivos rediseñar los espacios públicos desde un enfoque de género, promover la ciudadanía de las mujeres y reducir la violencia de la que son víctimas.

11/AZM/RMB