



UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

**Programa de Doctorado Estudios Interdisciplinarios de Género
y Políticas de Igualdad**

**“PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA:
Referencia especial al caso mexicano”**

Hilda Barrera Rojas

DIRECTORA DE LA TESIS

Prof^{ta}. Dr^a. Ángela Figueruelo Burrieza

Salamanca, 2018



UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

Dña. Ángela Figueruelo Burrieza, directora del trabajo de investigación “PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA: Referencia especial al caso mexicano” realizado por Dña. Hilda Barrera Rojas, profesora doctora de la Universidad de Salamanca, hace constar que reúne a su juicio todos los requisitos para su defensa a los efectos de acceder al título de Doctora por la Universidad de Salamanca.

En Salamanca a 27 de julio de 2018

Fdo. Prof^a. Dr^a. Ángela Figueruelo Burrieza

AGRADECIMIENTOS

A la Directora de mi trabajo de Fin de Tesis doctoral

Prof^a. Dr^a. Ángela Figueruelo Burrieza

Comprobamos a veces que los sueños pueden convertirse en realidad ¿Por qué? Este trabajo de investigación es un ejemplo de ello. Hace tiempo, mi directora de tesis doctoral, Ángela Figueruelo Burrieza, me contagió su entusiasmo por el estudio del papel desempeñado por las mujeres en el ámbito público mexicano, y apreciamos que era conveniente realizar este trabajo. Finalmente, en el día de hoy, vemos que soñar es bueno, que con trabajo e ilusiones las cosas pueden hacerse y que siempre podemos hacer más.

Agradezco la dirección de este trabajo así como su asesoría y paciencia, su orientación, leyendo, opinando, corrigiendo; gracias a su apoyo, cariño y consejos en los momentos difíciles de la investigación pude levantarme y seguir avanzando. Gracias a sus enseñanzas he llegado a realizar una de mis más grandes aspiraciones, lo cual constituye la herencia más valiosa que pudiera recibir.

Mi gratitud y cariño por siempre.

A Dios por todo lo que he recibido, por noches que se hicieron mañanas, por sueños que se hicieron realidad, por ser parte de esa fuerza que me impulsa a seguir adelante.

Gracias.

A la memoria de mis padres Coronel Luis G. Barrera Paul+ y Dña. Laura Rojas de Barrera.+

Gracias.

A mis hijos Haydeé y Octavio, Federico, así como a mis nietos Rebecca, Santiago y Renatta, por su apoyo constante y este objetivo que juntos vivimos. Ello me ha permitido lograr una de mis metas en la vida. Gracias por ser mi mayor inspiración y el motivo para seguir adelante.

Gracias.

A todas las personas que me han ayudado.

Gracias.

ABREVIATURAS MÁS UTILIZADAS

| | |
|--|-----------|
| Administración Pública Federal | APF |
| Comisión Económica para América Latina y el Caribe | CEPAL |
| Constitución Española | CE |
| Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos | CM |
| Conferencia para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres | CEDAW |
| Consejo Económico y Social | ECOSOC |
| Declaración Universal de Derechos Humanos | DUDH |
| Encuesta de Población Activa | EPA |
| Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo | ENOE |
| Instituto Nacional de Estadística y Geografía | INEGI |
| Instituto Nacional de Administración Pública | INAP |
| Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México | IDHG |
| Índice de Desarrollo Humano | IDH |
| Índice de Desigualdad de Género | IDG |
| Instituto Nacional de Mujeres | INMUJERES |
| Ley Federal del Trabajo | LFT |
| Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación | LFPEd |
| Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres | LGIMH |
| Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia | LGAMVLV |
| Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León | LIMHNL |
| Organización de las Naciones Unidas | ONU |
| Organización Internacional del Trabajo | OIT |

| | |
|--|------|
| Población Económicamente Activa | PEA |
| Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo | PNUD |
| Tratado de Roma | TR |
| Tratado de la Unión Europea | TUE |
| Unión Europea | UE |
| Universidad Nacional Autónoma de México | UNAM |

ÍNDICE

| | |
|------------------------------|-----------|
| AGRADECIMIENTOS | 5 |
| ABREVIATURAS | 7 |
| INTRODUCCIÓN..... | 19 |

PRIMERA PARTE

MEMORIA HISTÓRICA: Breve cartografía de la igualdad de género

CAPÍTULO I.

PACTO DE GÉNERO: Perspectiva jurídica..... 33

INTRODUCCIÓN..... 33

I. SISTEMA SEXO/GÉNERO..... 34

1.1. La construcción sociocultural del género 36

1.1.1. La multidimensionalidad de la noción de igualdad 38

1.1.2. La cosmovisión en la frontera del género..... 41

1.2. La igualdad: ¿Nominalismo o realidad?..... 43

1.2.1. Escenarios históricos de sexo/género 45

1.2.2. Valores democráticos: Un futuro para la mujer..... 48

1.2.3. Un nuevo modelo social en las relaciones de género 53

1.2.4. La construcción de identidades de género 57

1.2.5. Cuestiones de igualdad de género en la dinámica de los operadores públicos 65

1.3. Usos, variaciones, categorías y conceptos..... 68

1.3.1. Una referencia constructivista del género..... 73

1.3.2. Perspectiva de género: ¿Una realidad para las mujeres?..... 79

1.3.3. Mujer y Feminismo: Desigualdad entre los sexos..... 83

Capítulo II.

CIUDADANÍA Y GÉNERO..... 89

INTRODUCCIÓN..... 89

I. ¿QUÉ ES UNA CIUDADANÍA? Definición y origen..... 92

1.1. Ciudadano y ciudadanía: ¿Igualdad o igualdades?..... 96

1.1.1. Igualdad jurídico-política: Leyes y derechos..... 103

| | |
|--|------------|
| 1.2. Una sociedad en proceso de cambio, las políticas para las mujeres | 108 |
| 1.2.1. Una mirada al derecho de igualdad: Techo de cristal..... | 113 |
| 1.2.2. Desde lo político el presente y futuro del trabajo de género | 120 |
| Capítulo III. | |
| LA OTRA CARA DEL GÉNERO: ¿Valor o Crisis? | 129 |
| INTRODUCCIÓN..... | 129 |
| I. PERSPECTIVA DEL ORIGEN DE LA SOCIEDAD CIVIL Y EL PODER | |
| POLÍTICO..... | 130 |
| 1.1. División sexuada del trabajo..... | 133 |
| 1.1.1. El camino hacia la participación de la mujer en el trabajo | 136 |
| 1.1.2. La participación mixta del género: Variaciones en los empleos | 139 |
| 1.2. Desde el trabajo: ¿Dos mundos o dos miradas? | 147 |
| 1.2.1. Los salarios: ¿Cualificación o infravaloración? | 149 |
| 1.2.2. La igualdad profesional: Política familiar | 152 |
| 1.3. Carácter sexuada o género: Educar para la igualdad..... | 154 |
| 1.3.1. Desde la igualdad de oportunidades: ¿Privilegios o eficiencias? | 157 |
| 1.3.2. Los dilemas de la igualdad y discriminación: En el empleo, sesgo | |
| salarial y la violencia de género | 164 |
| 1.4. Sin rodeos: ¿Ciclos de vida o ciclos de trabajo?..... | 165 |
| 1.4.1. La brújula como orientación hacia la igualdad..... | 172 |
| 1.5. Viejas reglas, nuevos tiempos de igualdad | 179 |

SEGUNDA PARTE

EL DERECHO A LA IGUALDAD: Ámbitos Internacional y Nacional

| | |
|---|------------|
| Capítulo I. | |
| LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO..... | 187 |
| INTRODUCCIÓN..... | 187 |
| I. NATURALEZA JURÍDICA DE LA IGUALDAD: Valor democrático..... | 189 |
| 1.1. La democracia como valor universal y como sistema de gobierno | 194 |
| 1.1.1. La democracia moderna una sociedad por la igualdad de género | 198 |
| 1.1.2. La democracia en América Latina..... | 203 |
| 1.1.3. La democracia, la libertad y la igualdad como derechos humanos | 210 |
| 1.1.4. La democracia de las sociedades: En la agenda de la mujer el | |
| sufragio | 216 |

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| 2. Hechos y valores: Catálogo de derechos fundamento de las normas institucionales | 223 |
| 2.1. La igualdad, desarrollo y paz en la década de las mujeres | 229 |
| 2.1.1. La naturaleza de la Unión Europea..... | 235 |
| 2.1.2. Catálogo de derechos en el acervo jurídico de la Unión Europea | 239 |
| 2.1.3. La ruta de mejora: Instrumentos normativos | 246 |
| 3. La relación social y jurídica de género..... | 252 |
| 3.1. La libertad, la igualdad, y la dignidad: Una puerta abierta a la esperanza | 258 |
| 3.1.1. La justicia como igualdad en el orden y armonía social-política | 262 |
| 3.1.2. Demandas de la mujer: Una construcción con equidad y sostenible de género | 269 |

Capítulo II.

| | |
|---|------------|
| NUEVOS HORIZONTES: Una igualdad compleja..... | 279 |
| INTRODUCCIÓN..... | 279 |
| I. UN NUEVO ORDENAMIENTO JURÍDICO..... | 280 |
| 1.1. Agenda Europea y Latinoamericana..... | 286 |
| 1.1.1. Directivas, Programas, Recomendaciones y Comunicados..... | 289 |
| 1.1.2. La Carta de la Mujer por la Igualdad de Género | 294 |
| 2. El trinomio: Tratados, Directivas y Programas | 299 |
| 2.1. <i>Mainstreaming</i> o transversalidad de género | 304 |
| 2.1.1. La igualdad de trato en un contexto laboral..... | 312 |
| 3. Entre el escenario y bambalinas: La igualdad desde la perspectiva del futuro | 316 |
| 3.1. Perspectiva de género en la carrera por un ascenso social de la mujer | 318 |

Capítulo III.

| | |
|--|------------|
| DERECHOS HUMANOS Y LIBERTADES FUNDAMENTALES: La naturaleza del género | 327 |
| INTRODUCCIÓN..... | 327 |
| I. LA DEMOCRACIA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO | 330 |
| 1.1. Sin fronteras: Desafíos y oportunidades | 335 |
| 1.1.1. El reconocimiento de la igualdad de género y la individualidad de la mujer..... | 340 |
| 1.1.2. Una nueva mirada al principio de igualdad de sexo/género | 359 |
| 1.1.3. Una visión de género: Nuevos tiempos, nuevas demandas, nuevos derechos..... | 364 |

| | |
|---|-----|
| 2. La igualdad de oportunidades de empleo, ocupación y profesional..... | 368 |
| 2.1. La educación en la célula-base del trabajo | 374 |
| 2.1.1. La voz de las mujeres en la educación..... | 379 |
| 2.1.2. Las mujeres en la escuela la oportunidad para el cambio..... | 385 |
| 3. La estructura piramidal de género | 392 |

Capítulo IV.

BREVES APUNTES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO MEXICANO..... 403

INTRODUCCIÓN..... 403

I. UN DIÁLOGO INTERNACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO Y SU REFLEJO EN MÉXICO 410

| | |
|--|-----|
| 1.1. Principios informadores desde la perspectiva de género en el ámbito europeo..... | 411 |
| 1.1.1. Hacia una política de igualdad de género. Primera Conferencia Mundial en México de 1975..... | 413 |
| 1.1.2. La asunción de la mujer en la construcción del género..... | 415 |
| 1.1.3. Sujetos del feminismo: La mujer en la elaboración del significado del género | 419 |
| 2. La adopción del principio de igualdad: Perspectiva constitucional mexicana..... | 423 |
| 2.1. El fundamento constitucional del trabajo en el artículo 123 Apartado A..... | 428 |
| 3. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de 2006..... | 430 |
| 3.1. La construcción de la agenda en pro de la igualdad de la mujer mexicana..... | 434 |
| 3.1.1. El diseño de género y la estrategia nacional mexicana..... | 437 |
| 3.1.2. Hacia la búsqueda de la igualdad de género..... | 439 |
| 3.1.3. La inclusión de las mujeres en el espacio público..... | 443 |
| 3.1.4. Claves interpretativas de género hacia una construcción social, política, económica y cultural | 444 |
| 4. Una perspectiva teórica. La Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León de 1917..... | 448 |
| 4.1. La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León de 2011. Decreto núm. 285 | 450 |
| 4.1.1. La economía y el desarrollo sustentable de género | 455 |
| 4.1.2. La igualdad, trabajo e independencia económica de la mujer..... | 457 |
| 5. La compatibilidad entre el trabajo y las responsabilidades de la vida familiar, profesional y personal..... | 463 |

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| 5.1. La igualdad de género y la igualdad de oportunidades en el ámbito público..... | 466 |
| 6. La perspectiva de género en el lenguaje: Los contenidos, pretensiones y aciertos..... | 467 |
| 6.1. El papel del lenguaje en la igualdad de género..... | 470 |

TERCERA PARTE

CONDICIONES HISTÓRICAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: El espejo de la igualdad y desigualdad de género

Capítulo I.

UNA BREVE APROXIMACIÓN A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE MÉXICO 479

INTRODUCCIÓN..... 479

I. ¿QUÉ ES LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA?..... 480

1.1. La esencia de la voz de la Administración Pública 486

1.1.1. La proyección de la Administración Pública..... 489

1.1.2. El discurso administrativo 492

1.2. La Administración inclusiva en la modernidad 496

1.2.1. La organización administrativa: Gestión de personal..... 501

1.2.2. El escenario de los administrativistas 503

1.3. Breve reseña de la Administración Pública Federal de México 505

1.3.1. Retomando el ayer para entender el presente de la Administración Pública..... 507

1.3.2. Apuntes sobre el significado de la Administración Pública 510

1.3.3. Génesis de la Administración Pública Mexicana 513

1.3.4. La Administración Pública en la Nueva España: Época del Virreinato..... 515

1.4. Memoria histórica de la Administración Pública en México 518

1.4.1. Etapa independiente 1820-1857 521

1.4.2. Un análisis sintético de la Administración: Aspirantismo, empleomanía y burocracia..... 524

1.5. Perspectiva de la Administración y su relación con el Estado 535

1.5.1. Etapa reformista 1858-1876 538

1.5.2. Etapa porfirista 1877-1910 540

1.6. Evolución histórica de la Administración Pública..... 545

1.6.1. Etapa posrevolucionaria 1911-1939 547

| | |
|---|------------|
| 1.6.2. Etapa contemporánea 1940-1979 | 549 |
| 1.6.3. Etapa moderna 1980-2007 | 552 |
| Capítulo II. | |
| EL ESCENARIO FÁCTICO DE LA IGUALDAD: Género, poder y organización | 559 |
| INTRODUCCIÓN..... | 559 |
| I. HACIA LA IGUALDAD COMO VALOR NORMATIVO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA | 560 |
| 1.1. La acción positiva en favor de la mujer en el ordenamiento jurídico..... | 564 |
| 1.2. La consideración de igualdad de género en la administración | 567 |
| 1.2.1. El escenario administrativo desde la perspectiva de género..... | 570 |
| 1.2.2. El empoderamiento de las mujeres: Consecución de la igualdad de género | 573 |
| 1.2.3. El Desarrollo Humano y Género en México | 579 |
| 1.2.4. La consideración de indicadores en Nuevo León | 586 |
| 2. Alcances y restricciones de género en las políticas públicas en Nuevo León..... | 601 |
| 2.1. Retribución y condiciones de trabajo: La brecha de género..... | 606 |
| 2.1.1. La conciliación de la vida laboral y familiar: Luces y sombras | 610 |
| Capítulo III. | |
| IGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN: Necesidades, razones y derechos..... | 615 |
| INTRODUCCIÓN..... | 615 |
| I. MUJER Y ÓRGANOS DE DECISIÓN: De cara a la igualdad de sexo/género | 616 |
| 1. Mercado de trabajo: Brecha de género..... | 620 |
| 1.1. A propósito de la Ley Federal del Trabajo en los estudios de las mujeres..... | 630 |
| 1.2. Medidas en pro de la igualdad en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Nuevo León | 634 |
| 1.3. El papel de la Ley del Servicio Civil del Estado en Nuevo León..... | 637 |
| 1.3.1. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Unidad de Igualdad de Género | 641 |
| 1.3.2. El proyecto profesional y de vida de la mujer nuevoleonense | 644 |

CUARTA PARTE

LA MUJER EN LA FUNCIÓN PÚBLICA: Una lucha inconclusa por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Capítulo I.

ENTRE PALMAS, ROSAS Y REPROBACIÓN: El acceso de la mujer a la función pública..... 649

INTRODUCCIÓN..... 649

I. QUÉ ES LA FUNCIÓN PÚBLICA: Definición y origen 653

1.1. Significación histórica de la función pública europea y americana..... 661

1.2. La percepción de la burocracia en el poder y la burocracia de empleados..... 663

1.2.1. Las mujeres en la Revolución Mexicana de 1910-1940: Precursoras en la función pública en México 668

1.2.2. La educación de las mujeres durante el movimiento social mexicano 670

1.2.3. Mujeres en la lucha de la Revolución Mexicana 674

1.2.4. La participación política de las mujeres en México: Sufragio femenino 680

1.3. El principio de mérito y capacidad para el acceso a la función pública 685

1.3.1. El derecho como ciudadana de acceder a los empleos públicos..... 689

1.3.2. Mujeres de la élite burocrática..... 691

1.3.3. Avances, retrocesos, retos y desafíos de la mujer en la función pública 698

2. Aspectos generales, definición y ámbito del servidor público 709

2.1. El ordenamiento de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional..... 714

2.1.1. El compromiso para la igualdad de género en el mercado laboral..... 723

2.1.2. Enfoques en aportes a una perspectiva femenina..... 725

2.1.3. Derecho al Trabajo y la Seguridad Social de la Mujer Mexicana..... 728

2.1.4. Derechos de las mujeres trabajadoras o de las mujeres que trabajan..... 736

2.1.5. El régimen del empleo público en la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León 740

3. Aspectos generales de la norma aplicable en la función pública 747

3.1. Los requisitos rectores del acceso al empleo público 750

3.2. Igualdad, género y ciudadanía: Entre el idealismo y el realismo 754

4. De la selección y profesionalización de las mujeres en el empleo público..... 761

4.1. De igual derecho a igual tratamiento en el derecho del trabajo público..... 766

| | |
|--|-----|
| 4.1.1. Acceso a la función pública y libre concurrencia: Convocatoria, publicidad y plazo | 769 |
| 4.1.2. La profesionalidad de los miembros del órgano de selección | 771 |
| 4.1.3. Los procesos de la ocupación de puestos del empleo público..... | 773 |
| 5. Tipos de sistemas selectivos y sus instrumentos organizativos en el acceso a la función pública | 776 |
| 5.1. La oposición..... | 778 |
| 5.2. El concurso-oposición..... | 779 |
| 5.3. El concurso | 780 |
| 5.4. Libre designación..... | 782 |
| 6. Celebración de las pruebas y aportación de documentos | 783 |
| 7. Tasa de participación laboral femenina en México | 785 |
| 7.1. Cuestiones de género en puestos de toma de decisión en la Administración Pública..... | 794 |

QUINTA PARTE

MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO DEL TRABAJO PÚBLICO: Presentación del estudio

| | |
|---|------------|
| Capítulo I. | |
| INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN | 805 |
| INTRODUCCIÓN..... | 805 |
| I. Nuevo León demográfico..... | 808 |
| 1.1. Panorama histórico-político..... | 809 |
| 1.1.1. Semblanza histórico-social | 811 |
| 2. Perspectiva de género en contextos de trabajo: Los empleos en el ámbito público | 812 |
| 3. Breve panorama de la educación en el Estado de Nuevo León..... | 828 |
| Capítulo II. | |
| PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES SOBRE LA IGUALDAD EN LA DIVERSIDAD DE GÉNERO..... | 831 |
| INTRODUCCIÓN..... | 831 |
| I. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO | 833 |
| 1.1. Planteamiento del trabajo de campo: Objetivos y metodología | 835 |
| 1.1.1. Objetivo | 837 |

ÍNDICE

| | |
|--|------------|
| 1.1.2. Metodología | 838 |
| 1.1.3. Justificación | 839 |
| 1.1.4. Función de la literatura para la definición de la hipótesis | 841 |
| 1.1.5. Hipótesis | 842 |
| 2. Diseño del estudio | 843 |
| 2.1. Recopilación de los datos | 845 |
| 2.2. Análisis del estudio | 846 |
| 3. Resultado | 847 |
| 4. Entrevistas individuales de trabajadoras/es | 849 |
| 5. Panel de expertas/os | 850 |
| 6. El proceso de desarrollo de la muestra de campo..... | 851 |
| CONCLUSIONES | 921 |
| BIBLIOGRAFÍA | 937 |

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se sitúa en el campo de derecho y del principio de igualdad de género en las organizaciones públicas y en el desarrollo de la democracia desde una perspectiva de género. Así pues, debemos decir que, se empiezan a abrir los espacios públicos en el empleo para todas y todos los ciudadanos mexicanos conforme a los requisitos que exige la ley. En su día a día las sociedades se están transformando con nuevas formas de actuar, conductas y toma de decisiones de los operadores públicos para avanzar en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el espacio público.

Es necesario que se agrupen voluntades, decisión y compromiso de los poderes públicos, de los agentes sociales y de la sociedad civil para promover medidas y acciones positivas por los derechos de igualdad entre mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades, de cara a la *feminización de la función pública de las mujeres mexicanas*; dicho de otra forma, es necesario la visualización de las mujeres profesionistas en la arena de lo público.

Si no cuidamos la educación y la igualdad de género a en cuanto principios de los derechos humanos y constitucionales no se puede hablar de ciudadanía; hay que insistir en el despliegue de medidas y en la proyección para que puedan acceder un mayor número de mujeres a los órganos superiores del Gobierno federal, estatal y municipal. La presencia de la mujer en la Administración Pública es un requisito imprescindible dentro de la normalización que supone el desarrollo de la sociedad democrática conforme a derecho y del reconocimiento real y efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres que aliente el empoderamiento de las mujeres en el trabajo a lo largo y ancho del ámbito público.

A día de hoy, los operadores públicos no pueden seguir, reservando los puestos de mayor reconocimiento y prestigio para los varones, así como los mejores salarios, pues esto fractura los esfuerzos que se están haciendo por avanzar en la igualdad de género, la redignificación de las mujeres y su empoderamiento en el acceso en las jerarquías superiores de las administraciones públicas. Es el caso observable en cuanto que los órganos institucionales tienen una preferencia favorable a la designación de varones en los cargos y puestos de mayor poder y decisión en la función pública.

Los organismos internacionales, Directivas, Tratados y Acuerdos internacionales y las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres son referentes de la política internacional y nacional de los países miembros; desde este escenario realizan recomendaciones y directrices de actuación en el desarrollo de las políticas de igualdad de género, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la igualdad salarial en el ámbito laboral. De cara a corregir y eliminar las situaciones de desigualdad y de discriminación por motivos de sexo en el ámbito social, político, económico y cultural.

México ratificó su compromiso de cara a la intervención legislativa para promover las leyes necesarias que coadyuven en las herramientas de cara al desarrollo y la aplicación real y efectiva de las políticas públicas, planes y programas a nivel nacional, estatal y municipal. En las políticas públicas se considera la integración de toda medida o acción positiva que se realice desde la perspectiva de género y el *mainstreaming* o transversalidad de género que generen estrategias y propuestas en la eficacia de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; se planteó además la evaluación del impacto en el desarrollo en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como servidores públicos en el Gobierno.

Aunque avanzamos a un ritmo más lento que el deseado frente a la composición de los servidores públicos en la estructura gubernamental, especialmente en la igualdad entre mujeres y hombres en la función pública, el objetivo es alcanzar un equilibrio o paridad en los cargos y puestos de decisión y poder en los órganos superiores del Gobierno federal, estatal y municipal.

Ha sido un camino largo y difícil para avanzar en la igualdad del género y estamos todavía en una tarea inconclusa de matices, de claros y oscuros, de luces y sombras entre palmas y agravios; no aspiramos a ganar la igualdad de oportunidades y de trato en la función pública por simpatía, privilegios o por lástima, sino por mérito y capacidad ante injustas e injustificables desigualdades es entre mujeres y hombres en la Administración Pública.

Los objetivos que se persiguen están directamente vinculados con la utilidad de presentar el tema de igualdad de género en el ámbito público. En este sentido, nuestra investigación tiene como finalidad pulsar la realidad social, económica y laboral de las

INTRODUCCIÓN

mujeres en Nuevo León. En función de los objetivos tienen una doble perspectiva de proporcionar conocimiento en materia de la igualdad de género y de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el entendimiento de las desigualdades de género y discriminación por razón de sexo que se puedan presentar como servidoras públicas del Gobierno. Así pues, hemos tenido en cuenta las implicaciones que se tienen en la vida personal y profesional en el espacio público y en el impacto en el trabajo y de su condición de trabajo en la función pública.

Los objetivos están relacionados con la idea de exponer las normas que realizan una función reguladora de la igualdad de oportunidades y de trato y que contribuyen a una atención y mayor visibilidad de las mujeres nuevoleonenses en la función pública. Se considera necesario conocer datos estadísticos e indicadores de género de distintas fuentes de instituciones oficiales nacionales e internacionales que sirvan de referente de la situación laboral real que como servidoras públicas tienen las mujeres en la Administración Pública.

De esta forma presentar el proceso de feminización en la función pública como parcela de la Administración Pública en relación con el empleo y la ocupación de las y los trabajadores como servidores públicos del Gobierno. Y explorar si hay un seguimiento de las políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación por razón de sexo. Las mujeres nuevoleonenses están abriendo una brecha laboral para las mujeres profesionistas y con un mayor grado de cualificación en los nombramientos y designaciones de los cargos públicos para acceder a funciones de mayor responsabilidad por mérito y capacidad en la Administración Pública.

Para ello hay que explorar si en el espacio público existe un equilibrio o paridad de género en los mandos medios y superiores dentro de la estructura institucional, así como también focalizar la remuneración salarial entre las trabajadoras y los trabajadores; y comprobar si existen programas en la sensibilización de armonizar las responsabilidades laborales y familiares que permitan facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y la previsión de medidas que contribuyan a avanzar de manera real y efectiva en igualdad de género de las y los servidores públicos del Gobierno.

Los objetivos específicos están vinculados para identificar y evaluar las políticas públicas desde una perspectiva de género; como una herramienta de base para facilitar el

trabajo en la elaboración de los resultados del trabajo de campo. Para ello hemos asociado la información y los datos estadísticos descriptivos y enlazados o referenciados con la información disponible en otras fuentes que sirven de referencia para poder hablar de la realidad de las mujeres nuevoleoneras en materia de igualdad de género. Dentro de este marco se realiza una aproximación interinstitucional para aprovechar las sinergias con otras fuentes de información.

El hilo conductor del estudio va a versar sobre la recogida de datos y de información, así como sobre la utilización de los indicadores de género que desde una perspectiva de igualdad de género se lleva una investigación ordenada y sistemática para conocer los aspectos relacionados con la igualdad de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el entendimiento de los obstáculos, desigualdades y discriminación por motivos de sexo y que conllevan a que la mayoría de los empleos públicos de mayor jerarquía estén reservados para los varones; ya que tradicionalmente las mujeres tenga una participación escasa o nula y sólo algunos puestos administrativos relevantes son ocupados por mujeres.

Indicamos que el desarrollo del trabajo se divide en cinco partes, capítulos y secciones detalladas, las que a su vez están subdivididas de acuerdo a la naturaleza del trabajo, destinadas a facilitar la comprensión del mismo. Cada sección se inicia con un nuevo folio, los encabezamientos irán con letra mayúscula, y negrita, el texto empieza por debajo del encabezamiento debidamente numerados según corresponda.

Es decir, que la estructura desarrollada proporciona un punto de partida, se compone de cinco partes, capítulos y secciones que varían y por tanto, en sí misma se describen en cada una de las partes del estudio. Por lo demás, resulta especialmente importante el desarrollo del trabajo de campo entendido sobre la materia objeto de investigación; también las consideraciones precedentes de los distintos autores/as, consultados que son los que posibilitan la reflexión y la consiguiente deducción de ideas, las soluciones y las conclusiones que aporta el trabajo de investigación que presentamos.

En la PRIMERA PARTE. MEMORIA HISTÓRICA: Breve cartografía de la igualdad de género. Se hace referencia de los conceptos básicos de la igualdad de género, su evolución y antecedentes históricos. Siendo así, se exponen los aspectos teóricos y los

INTRODUCCIÓN

conceptos teniendo en cuenta la ciudadanía, la división sexual del trabajo, las variaciones del empleo y la relevancia de la educación como fuente primaria de la ocupación laboral.

En la SEGUNDA PARTE. EL DERECHO A LA IGUALDAD: Ámbitos Internacional y Nacional. Este apartado está dedicado a un análisis de los principios de igualdad de género internacional y nacional en la democracia. En este contexto la exposición de las demandas de la mujer por la igualdad y equidad es un fin para lograr la sostenibilidad económica de la mujer. También el reconocimiento jurídico de los derechos fundamentales en instrumentos normativos, catálogo de derechos, carta de las mujeres, leyes y en el reconocimiento Constitucional nacional de la igualdad entre mujeres y hombres. Así también la aplicación del *mainstreaming o transversalidad* en los diferentes ámbitos de la sociedad: social, político, económico y educación, donde se propugna una sociedad basada en la igualdad.

En la TERCERA PARTE. CONDICIONES HISTÓRICAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: El espejo de la igualdad y desigualdad de género. Así, ha de hacerse mención al Estado social, planes y programas estratégicos de políticas públicas que incorporan criterios orientadores de la acción de los poderes públicos. Incluso como una aproximación al marco del empleo público, la redacción de normas e instrumentos que incorporan criterios de leyes regulatorias del trabajo esencial en la tarea de los servidores públicos con el Estado.

Así también, la atención a la conciliación familiar de las políticas sociales que se desarrollan como provisión estatal y sobre las acciones desarrolladas en los campos de su competencia que promuevan el derecho de la mujer trabajadora. A la vista de lo anterior, la fractura de las viejas adscripciones de sexo/género desde el momento en que condicionan la acción de los órganos públicos. Por otra parte, ha de considerarse también la transformación de formas de vida más tolerantes y abiertas que hacen posible los derechos y el desarrollo personal y profesional de la mujer.

La CUARTA PARTE. LA MUJER EN LA FUNCIÓN PÚBLICA: Una lucha inconclusa por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Bajo esta perspectiva exponemos factores especialmente significativos en la delimitación de los problemas que han de ser abordados. Y por otra, a través de los instrumentos y de la política legislativa es

posible saber cuáles son las orientaciones que se están produciendo en una modernización del mandato constitucional, leyes, reglamentos y manuales de la función pública y de la Administración Pública del gobierno federal y estatal.

En este sentido, en el sistema selectivo de acceso a las funciones y cargos públicos, de consideración el mérito y capacidad de las/los aspirantes, y de las previsiones relacionadas en el proceso de selección de las administraciones públicas. Por otra parte, de manera relevante el derecho como ciudadano/a, y de la igualdad de oportunidades y de trato sin discriminación por razón de sexo.

Por último, la QUINTA PARTE. MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO DEL TRABAJO PÚBLICO: Presentación del estudio. En el impulso de pautas crecientes en el colectivo femenino y de individualización que se expanden bajo el paraguas de la modernidad observado cuando constatamos como la aspiración profesional de las mujeres ha dejado de ser competencia exclusiva de los varones, del mismo modo que crear un entorno familiar gratificante ya no es sólo asunto de mujeres. Así también, hombres y mujeres se enfrentan hoy, por igual, a las tensiones que comporta el dilema entre la auto-realización personal y la heteronomía solidaria hacia la mujer y la familia.

Esta nueva situación muestra su cara privada en el espacio institucional de la familia. Pero, además, la individualización creciente convierte las trayectorias vitales y profesionales de la mujer en itinerarios abiertos donde las elecciones personales en el ámbito público juegan un importante papel. Todo ello sucede en un nuevo contexto socioeconómico que constituía el ensamblaje en la estructura de la función pública, de cara a la estabilidad del sistema en su conjunto. Así, por ejemplo, desde los estudios de género se han rescatado otros factores analíticos y la trascendencia del papel que juega la entidad al permitir la integración jurídica de las mujeres en lo público. En cualquier caso es importante recordar, una vez más, que estos factores no influyeron de forma uniforme en todas las administraciones públicas.

Para el trabajo de investigación se tuvo en cuenta si era factible estudiar el fenómeno en cuestión, si se cuenta con los recursos necesarios para la misma, si es pertinente y se tiene el consentimiento de las personas implicadas en la investigación de campo que se realiza en una institución de la Administración Pública del Estado de Nuevo

INTRODUCCIÓN

León. Por todo ello tiene sentido hacer un trabajo teórico y otro de campo donde se resalten las características de la mujer en la función pública, la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a las funciones y cargos de la Función Pública y así conocer el proceso del sistema de selección de los/las aspirantes al ingreso de las administraciones públicas del Estado.

El presente trabajo pretende ser un análisis realizado desde un enfoque práctico. En un ámbito de la investigación científica que se caracteriza por tener una orientación teórica y de campo, se estima conveniente desde una perspectiva de género que orienta la investigación a la solución de los problemas reales que plantea la aplicación del Derecho. En este sentido, el planteamiento sitúa al problema como origen e hilo conductor del trabajo, de tal manera que las conclusiones que se obtengan puedan constituir una respuesta real a los problemas derivados de la aplicación y el mandato constitucional del principio de igualdad y la igualdad de género.

Por otra parte, la metodología utilizada es de carácter descriptivo y explicativo, entre otros, ocupando las técnicas del análisis documental y la opinión de los actores sociales. En este contexto, los documentos considerados para el análisis cualitativo y cuantitativo se han recogido 50 cuestionarios o encuestas, siendo la muestra representativa de la plantilla de 164 servidores públicos de la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León. Por otra parte, en el análisis cuantitativo se ha utilizado la información resultado del trabajo de campo y de las estadísticas oficiales del país así como estadísticas internacionales.

Al adentrarnos en el trabajo hemos realizado algunos ajustes necesarios para llegar al conocimiento de la realidad de las mujeres en la igualdad de oportunidades y de trato y si es un elemento institucionalizado en las políticas públicas de la entidad. Ello implica, la recolección de datos que va conformando el objeto de estudio donde se abordan aspectos cuantitativos y cualitativos.

En este sentido, la estructura metodológica permite vincular los métodos que le dan cuerpo al trabajo y que permiten analizar, observar y revisar los hechos históricos, jurídicos, sociales, económicos y políticos que en cuanto pautas generales de investigación. Un análisis de la dogmática y de los sistemas de carácter formal que constituyen un punto

referencial a los temas de igualdad de género en Directivas, Tratados y Acuerdos en el ámbito internacional y nacional de cada país. Así también, se pueden elaborar y establecer las hipótesis que se pretenden para realizar la investigación, así como inferir nuevas conclusiones y establecer predicciones empíricas.

En este orden de ideas llegamos a la conclusión general de que en la actualidad la realidad social y política todavía opera bajo un sistema de desigualdad y de desventaja para el colectivo femenino en el que la estratificación por sexos sigue presente en la división del trabajo que tanto de forma externa como dentro de la familia, donde el trabajo generador de recursos económicos es el que se privilegia y permite elevar el status del hombre. En este sentido, el acceso de las mujeres a cualquier tipo de trabajo remunerado se encuentra restringido en su día a día porque el papel preponderante masculino que todavía es de forma visible más visible todavía si se trata de trabajos en el funcionariado a nivel directivo en la función pública.

De acuerdo con todo lo expuesto desde la introducción y pertinencia de la igualdad de género por parte de las Naciones Unidas y de la Unión Europea este concepto ha entrado a formar parte de la política internacional y nacional de los países miembros y que pretende abordar los asuntos de género en la estructura institucional y en la agenda política de los países que implica la transformación en las estructuras y la redirección en la organización de las administraciones públicas y en los procesos de toma de decisión en la articulación de los objetivos y en la prioridad dada a los temas de género en general dando un replanteamiento de las configuraciones institucionales donde está presente la división sexual del trabajo y de poder en la toma de decisiones de la Administración Pública.

Es una tarea aun inconclusa en cuanto a un avance significativo de dos caras distintas; por una parte la consecución de la igualdad de mujeres y hombres y por la otra eliminar toda forma de discriminación por motivos de sexo en el ámbito nacional, regional y local. Aunque son principios orientadores en el marco internacional y nacional que sea más pronto que tarde abrir todas las posibilidades en aplicar el *mainstreaming* de género en los contenidos orgánicos y dogmáticos en la plasmación de objetivos y normas que previamente las instituciones comunitarias habían incluido en sus actos y resoluciones.

INTRODUCCIÓN

Se acepto ya casi de forma generalizada que la competencia de género y el *mainstreaming* son una estrategia y su ventaja principal es la perspectiva de género que se deben incorporar en la agenda política y extenderse en el ámbito social, político, económico y en la cultura desarrollando acciones positivas con iniciativas innovadoras que conduzcan lo más pronto posible a conseguir la igualdad de género. Poner el acento en la puesta en práctica sobre temas de género requiere cambios sustanciales en la estructura del trabajo institucional y burocrático, en las jerarquías de poder, y en la postura hacia la igualdad de género en las relaciones humanas, políticas y laborales que tiene que ser asumida por todos los actores y gestores públicos que participan en la elaboración, adopción e implementación de medidas políticas a nivel nacional, regional y local del país.

Hay que desterrar la desigualdad y lograr la igualdad de género de cara a las políticas públicas, programas y proyectos que se comportan como si estuvieran ciegos ante las diferencias de género. Como resultado de ello, es en este punto cuando nos enfrentamos al problema de que las políticas públicas y políticas de género es papel mojado cuando no se promocionan de forma real y activa en el ámbito público y en general en el mercado laboral en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la función pública. Hay que enfrentarlo con mucha realidad y contribuir a la cohesión económica social y al desarrollo sostenible de mujeres y hombres y a eliminar las desigualdades de género y mejorar la participación de mujeres y hombres en la función pública.

Por ello, la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no es importante únicamente porque sea una obligación legal, sino que el potencial de impactar en el desarrollo sostenible de género sólo se puede alcanzar a través de la movilización plena de toda la ciudadanía, mujeres y hombres por lo que debe tener como prioridad la igualdad de oportunidades de género. Hoy es el día en que todavía no hemos llegado a una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres real y efectiva, por las desigualdades por razón de sexo en el acceso y de la participación en la vida económica y social, así como los obstáculos que impiden una participación equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público; todo ello impidiendo la plena igualdad de género y el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas sus intervenciones en la esfera pública.

De esta forma, podríamos decir que la puesta en práctica y la voluntad política en la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no es tarea fácil; no seríamos fieles a la verdad, cuando día a día nos enfrentamos a escasas prácticas de intervención de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los ámbitos de las instituciones de la función pública. Se ha recorrido un largo camino por los derechos de la igualdad de género, pero las estadísticas y estudios llevados a cabo por las instituciones oficiales indican que todavía queda mucho camino por recorrer para que sea real y efectiva la igualdad de género en cuanto punto de llegada.

Por último, nos hemos encontrado con la necesidad de hacer un reconocimiento inicial del trabajo que permita dejar planeado un proyecto de investigación empírico para el futuro. Para ello, habría que plantearse preguntas en distintos niveles, preguntas tales como si la normativa vigente cumple con una función reguladora que tome como fundamento el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo que contribuyan a la construcción y al fortalecimiento de una identidad con perspectiva de género; también conviene aludir a los temas que merecerían una atención especial cuando se trata de estudiar la manera como el género es transversal o en qué medida lo es en las administraciones públicas del Estado de Nuevo León. El planteamiento de la investigación es muy ambicioso pero las limitaciones a que obliga una investigación doctoral no nos permiten avanzar más por el momento.

PRIMERA PARTE

MEMORIA HISTÓRICA: Breve cartografía de la igualdad de género

*De que la única manera de madurar
en el ejercicio de la libertad
y de hacerla accesible a todos,
es caminar dentro de ella*
HUMBOLDT

Capítulo I

PACTO DE GÉNERO: Perspectiva jurídica

INTRODUCCIÓN

Este trabajo parte de una construcción analítica, con aspiraciones de conocimiento desde la perspectiva de género en los cada vez más fructíferos estudios de las mujeres o género, encargados de apoyar un cambio de política del papel de las mujeres en una sociedad en la que persisten desigualdades de género. El estudio se asienta en un marco teórico desde la perspectiva de género. Con esta perspectiva se pretende conocer los planteamientos androcéntricos clásicos que han organizado y aún organizan muchos aspectos de la realidad social.¹ También, se efectúa a partir de la revisión histórica de los antecedentes de género, y las transformaciones experimentadas, teniendo en cuenta el papel desempeñado por las mujeres en el cambio social que distingue a las últimas décadas. Así, se constituyen los fundamentos teóricos para comprender determinados procesos sociales contemporáneos, y el sistema de las relaciones de género que distingue a las últimas décadas.

Cabe mencionar que el estudio señala al concepto de igualdad y la anhelada situación de igualdad entre mujeres y hombres, que es todavía una ilusión, frente a una compleja trama de situaciones de desigualdad y discriminación que históricamente han padecido las mujeres, que ha sido socialmente construida, en un contexto androcéntrico y patriarcal.² Las consecuencias de este hecho convierte en asimétricas las relaciones que se establecen entre mujeres y varones, que da cuenta de los distintos atributos y capacidades que se asignan a las personas según su sexo.

Por lo tanto, el cambio experimentado en la posición social ocupada por las mujeres a lo largo del siglo pasado, y en mayor medida en las últimas décadas se desarrolla en un ámbito de la vida pública en el que la incorporación femenina ha generado cambios sociales de gran envergadura en el contexto donde se desarrollan. No obstante, las posiciones que

¹ CAMPS, V. (1998). *El siglo de las mujeres*. Madrid: Cátedra, pp. 38-39.

² AMORÓS, C. (1997). *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y posmodernidad*. Madrid: Cátedra, Feminismos, pp. 32-35.

han conquistado las mujeres en los últimos años, evidencian la todavía incierta igualdad de sexo/género.

Por último, se trata de la referencia al hecho y de una perspectiva de análisis cercana a las diferencias entre mujeres y hombres, mediante aproximaciones empíricas de carácter cuantitativo y cualitativo³ y un análisis reflexivo durante todo el proceso de investigación. Con ello, se torna en una reflexión a la diferenciada trayectoria seguida por las mujeres, a sus compañeros varones con relación a las titulaciones elegidas por mujeres, y la proyección laboral va acompañada de sesgos de género que definen las realidades individuales de las mujeres, sin olvidar a otras mujeres en la referencia histórica cuya existencia es advertida, concretamente, cuando se hace referencia al concepto género.⁴

I. SISTEMA SEXO/GÉNERO

En las últimas décadas con el reconocimiento normativo⁵ de los derechos de la mujer se ha propiciado una sociedad plural donde, al reconocer la perspectiva de género, la aplicación de medidas activas y de protección de los derechos de las mujeres, así como la condición de no discriminación, se inicia el camino para sentar las bases jurídicas y hacer realidad la igualdad real y efectiva de derechos entre mujeres y hombres.⁶ Ante ello, se realiza un recorrido a través de la historiografía que permita hacer visible la evolución y los nudos críticos de las transformaciones sociales que convertirían la diferencia sexual en diferencia política,⁷ y un tratamiento muy desigual de las mujeres en la esfera pública, y de forma paralela se proyectaría la construcción teleológica en la identidad femenina.⁸

³ ARRANZ, F. (2006). "Actitudes y representaciones del personal investigador sobre la investigación científica". En VVAA. *Mujeres y hombres en la ciencia española. Una investigación empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, pp. 165-203.

⁴ El concepto género empezó a utilizarse en 1964, por Stoller en el libro *Sex and Gender*, London, Temple Smith.

⁵ GARRIDO FALLA, F. (1981). "Comentarios a la Constitución. Una lectura de los comentarios a la constitución (arts. 1, 22, 32, 43, 103.1, 161.1)". En *Revista española de derecho constitucional*, núm. 3. Madrid: Civitas, pp. 154, 256-353.

⁶ FIGUERUELO BURRIEZA, A. (2012). *Escritos sobre y desde la igualdad. Perspectiva Constitucional de la Igualdad*. Alemania: Académica Española, pp. 28-29.

⁷ VALCÁRCCEL, A. (1997). *La política de las mujeres*. Colección Feminismos, núm. 38. Madrid: Universidad de Valencia- Instituto de la Mujer. Madrid: Cátedra, pp. 233-240.

⁸ AUGUSTÍN PUERTA, M. (2003). *Feminismo: identidad personal y lucha colectiva. (Análisis del movimiento feminista español en los años 1975 a 1985)*. Colección Feminismos, Granada: Icaria, Universidad de Granada, pp. 156-162.

Se abre, un espacio de reflexión de las diferentes culturas, la fractura con el viejo modelo que mantuvo incólumes costumbres, tradiciones y viejas reglas patriarcales que representaron una ruptura parcial e incompleta en la pretendida autonomía en el espacio público-privado de las mujeres en la estructura de la sociedad civil. De esta forma, se dificultó el desarrollo económico de la mujer ante el presupuesto ideológico en la centralidad del varón,⁹ la separación de espacios entre la vida pública y la privada, la posición diferencial en compatibilizar sus temporales, y las dificultades en el acceso de oportunidades al empleo.¹⁰ Uno de los espacios en transformación, todavía en marcha, serán los que definitivamente permitan emancipar el espacio público y otorgarles a las mujeres mayores derechos civiles y un papel en el diseño en la transformación de la sociedad civil.

Se puede entonces establecer el entendimiento que la misma estuviera relacionada sobre el carácter estructural privado-público, que conlleva unas posibilidades que se puedan ejercer nuevas formas de discriminación, radica precisamente en vincular los comportamientos¹¹ desde perfiles de conductas; en este caso de los hombres a las condiciones de dominación que establecen las sociedades patriarcales en función del sexo-género, capaz de dar cuenta de la diversidad de factores que explican la complejidad de este problema cuyo origen está en la estructura social:¹² factores psicológicos, modelo de persuasión coercitiva en el mantenimiento de la relación sexo-trabajo, acoso sexual o acoso por sexo¹³, acoso moral -con independencia del cauce o medio para ejercerla.

Ante esta realidad se requiere necesariamente visibilizar sus vínculos con los valores sociales de las sociedades en que se producen, un significado que trasciende y sigue estando ligado a otra faceta de las mujeres que en forma paralela se proyectaría en el

⁹ BRAILSFORD, H. N. (1986). *Shelley, Godwin y su círculo*. México: F.C.E, pp. 149,154.

¹⁰ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2002). *La protección jurídica laboral de la mujer: luces y sombras*. Barcelona: CEDECS, pp. 18, 34-52.

¹¹ DELGADO ÁLVAREZ, C. (2013). “Aspectos cognitivos y emocionales de la violencia de género”. En FIGUERUELO BURRIEZA, A., DEL POZO PÉREZ, M., LEÓN ALONSO, M., GALLARDO RODRIGUEZ, A. *Violencia de Género e Igualdad. Una cuestión de Derechos Humanos*. Homenaje a Enrique Álvarez Conde. Granada: Comares, pp. 65-70.

¹² WALKER, L. E. (1979). *The Battered Woman*. Trad. de M. del Rocío Cordero. New York: Harper & Row, p. 55.

¹³ ALTÉS TÁRREGA, J. A. (2002). *El acoso sexual en el trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 58-60.

desarrollo profesional y en su realización como persona que apremia en la conciliación de la vida familiar y laboral.¹⁴

1.1. La construcción sociocultural del género

Una vez identificados algunos de los elementos donde se focaliza un fenómeno de origen en la continuidad y mantenimiento en la división sexual en el espacio privado siguió determinando las condiciones existenciales de las mujeres en la condición social que impide la incorporación de las mujeres al espacio público. Se deja al descubierto la fragilidad de las aparentes conquistas para la igualdad, ratificando la vulnerabilidad de género o de desigualdad de las mujeres en el reparto del poder.¹⁵ También la representación social de la crisis financiera-política participa de los sesgos androcéntricos, al destacar algunos aspectos y ocultar otros. Así, se ha extendido la idea en el imaginario del colectivo femenino de que son los hombres los más afectados por la pérdida del empleo.

Asimismo como señala DE LA BARRE¹⁶ en su pasión por el conocimiento, y como presenta uno de los orígenes en clave de hermenéutica del pensamiento humano, y antes de que la fuerza se impusiera a la razón, eran libres, iguales y nada sabían de lo que se ha dado en llamar la “*división sexual del trabajo*”; se parte así, con la desigualdad de la mujer basándose en reglas patriarcales,¹⁷ raíz de prejuicios y no en la razón. Por otra parte, en la interpretación de ROUSSEAU¹⁸ en su obra el Emilio, dedicada a la educación de Sofía, afirma que la sujeción de la mujer no se basa en prejuicios, sino en la razón.

En este sentido, coexisten paradójicamente una gama de investigaciones que se han realizado, y que pretenden ser una aportación desde muy diferentes disciplinas teóricas; de ellas se pueden hacer múltiples lecturas y pueden abordarse un mínimo común como la

¹⁴ ARANA LANDÍN, S., GARCÍA BENGOCHEA, C. (2006). “Prestación por maternidad: posibilidad de compartirla entre los cónyuges y compaginarla con el trabajo a tiempo parcial”. En *Tribuna Social: Revista de Seguridad social y laboral*, núm. 187, pp. 85-89.

¹⁵ GÁLVEZ, L., RAMOS, F., RODÍGUEZ, P. (2011). *Género y crisis económica en la Historia de España*. Sevilla: Universidad Pablo de Olavide, pp. 1-73.

¹⁶ FRAISSE, G. (1985). “Poulain de la Barre, ou le procès des préjugés”. En *Revue de Philosophie, Corpus*, núm. I. Paris, p. 32.

¹⁷ AMORÓS, C. (1991). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. 2ª. ed. Pensamiento Crítico/Pensamiento Utópico. Barcelona: Anthropos, pp. 18, 21-31, 74.

¹⁸ ROSA COBO, R. (1995). *Fundamentos del patriarcado moderno: Jean Jacques Rousseau*. Feminismos. Madrid: Cátedra, Universitat de València, Instituto de la Mujer, pp. 12, 16-17, 24-32.

moral y la igualdad y el desarrollo radicalizado de los ideales ilustrados.¹⁹ Será tarea de un nuevo sistema político y social fundado en la legitimidad: de ahí la apelación a la libertad y a la igualdad como remedio y reconstrucción, a la vez una inflexión significativa de la filosofía política, el problema político, que no es otro que el de la desigualdad en un sentido claramente patriarcal.

No parece pues, explicación racional que se excluyera de la ciudadanía a la mitad o más de la población de las mujeres ante la polémica pasada y presente sobre la igualdad o desigualdad de los sexos rígidamente encabalgada sobre una llamativa conceptualización diferencial de los sexos.²⁰ En este punto, el peculiar discurso sobre la feminidad sirve para vetarles a las mujeres el acceso al espacio público, al ámbito de la política, al mercado laboral, privándola de la autonomía y a una vida digna de ser vivida “*la métier d’homme*”.

En concreto, como en los caminos de la emancipación humana sinuosos, no hay armonías preestablecidas, son tensiones agudas y hasta dramáticas. Por eso, su relevancia de los movimientos feministas²¹ tenía que hacer, pues, la visibilización y apropiación en participar en todas las decisiones que afecten sus vidas y, que se aprecia con meridiana claridad, reconstruir ese cuerpo social y político desde las bases de igualdad; hoy en día se trata de un camino sin retorno.

En este marco de desigualdades observando la trayectoria seguida se dificultó el desarrollo económico de la mujer,²² y la condición de posibilidad de constituirse en sujeto. Dicho de otra forma, la igualdad política es inviable si no va acompañada de la eliminación de las desigualdades económicas, políticas, y sociales; los derechos deben extenderse a todos los individuos. Este concepto económico-político referente a las mujeres, aún en vía de desarrollo, es un indicador en las acciones activas de la vida pública.

¹⁹ FETSCHER, I. (1979). “Filosofía moral y política”. En ROUSSEAU, J. J. *Revista de Estudios Políticos*. Madrid, pp. 10, 457, 465.

²⁰ ARMSTRONG, N. (1991). *Deseo y ficción doméstica*. Trad. de María Coy. Feminismos. Universitat de València. Instituto de la Mujer. Madrid: Cátedra, pp. 20-35, 37, 41, 52-54, 70-83, 106, 176, 214-221, 298.

²¹ THRELFALL, M. (1990). “¿Patriarca, palanca, paraguas? Planteamientos feministas en torno al Estado asistencial”. En ASTELARRA, J. *Participación política de las mujeres*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, pp. 215-233.

²² CASTELLS, M. (2003). *El poder de la identidad*. Vol. 2. La era de la información: economía, sociedad y cultura. Madrid: Alianza, pp. 28-30.

Todavía incipiente por lo que no se ha alcanzado la igualdad equilibrada en el ámbito social y el de los derechos y libertades²³ entre la mujer y el hombre como eje en el acervo jurídico a nivel europeo, nacional y en países de desarrollo. Así, se aprecia que aún no hemos alcanzado en la medida de lo deseable la igualdad, ni para evitar la transmisión intergeneracional del maltrato en los jóvenes²⁴ (conductas de crisis como factor de riesgo), ni la prevención de la discriminación, y la lucha contra la exclusión de las mujeres y/o con minusvalías.

Son evidentes pues, en los resultados de los modelos de intervención en la construcción activa de los derechos humanos, de la igualdad, tolerancia, fraternidad, solidaridad y el respeto intercultural para la ciudadanía.²⁵ Fundamentada desde la libertad hacia la igualdad de hechos y aspiraciones en: la innovación educativa para la educación²⁶ en valores para apoyar el desarrollo de los temas transversales en la teoría y la práctica formar para la ciudadanía democrática; el desarrollo de las competencias e igualdad de oportunidades; y respecto a la diversidad para la paz en un nuevo milenio. El sistema no duda en asumir un compromiso jurídico como uno de sus elementos estructurales: la igualdad entre mujeres y hombres, serán los que definitivamente permitan emancipar el espacio público y otorgarles a las mujeres jóvenes y mayores (y/o con discapacidad) derechos civiles, y un papel en el diseño de políticas de igualdad de género.

1.1.1. La multidimensionalidad de la noción de igualdad

A pesar del importante impulso que recibe el principio de igualdad, conviene elaborar una crítica propositiva ante la visión de que existe una clara multidimensionalidad²⁷ de la noción de igualdad que podemos contemplar en el principio

²³ HERVADA, J., ZUMAQUERO, J. M. (1978). *Textos Internacionales de Derechos Humanos*. Pamplona: Universidad de Navarra, pp. 16-34, 50.

²⁴ POWER, C., POWER, A. (1992) "A raft of hope: democratic education and the challenge of pluralism". En *Journal of Moral Education*, pp. 3, 21, 193-205.

²⁵ DÍAZ-AGUADO JALÓN, M. J. (2001). *Avances y limitaciones en la construcción de la igualdad, ponencia del Seminario sobre Mujeres Jóvenes*. núm. 73. Instituto de la Mujer e Instituto de la Juventud. Conferencias y participación en Congresos y Reuniones Científicas. Santander: Universidad Internacional Menéndez Pelayo. (UIME), pp. 10, 11, 14, 20, 22, 26, 27-28, 31, 33-34-37, 44-47, 56, 58, 62, 66-67, 69, 77.

²⁶ GIORDANO, B. (1993). *La escuela del mañana*. El País, pp. 6-8.

²⁷ AGUILERA PORTALES, R. E. (2007). "La multidimensionalidad de la igualdad como valor normativo, axiológico y político fundamental". En FIGUERUELO BURRIEZA, A., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L.,

de igualdad plural, relacional y comparativo, donde incluso numerosas perspectivas se entrecruzan en las distintas formas de comprender y articular las políticas de desarrollo en la igualdad de la mujer y el hombre, el crecimiento social, económico, político y cultural. Debemos poner el acento en la contribución del término de “*igualdad*”²⁸ se han encontrado conceptos lingüísticos asociados con “*equidad*” una cultura que, de forma consciente o inconsciente, sigue proyectando una imagen del género femenino como inferior al género masculino lo que dificulta la dimensión cuantitativa y cualitativa del fenómeno socio-cultural.²⁹

La igualdad de género supone que la aspiración y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres. Por ello, se habla de igualdad de derechos, responsabilidades y las mismas oportunidades en todas las situaciones y en todos los ámbitos de la sociedad, para que sean las mujeres libres para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones. Así, el carácter del término de equidad cuyo propósito implica la posibilidad de utilizar procedimientos diferenciales para corregir las desigualdades³⁰ en medidas no necesariamente iguales, pero paralelas a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades que promuevan la contribución económica de las mujeres en la medida en que favorecen una mayor productividad y un desarrollo más eficiente.

Estas medidas son conocidas como acciones positivas, activas o afirmativas³¹ pues facilitan a los grupos o colectivos de personas consideradas en desventajas en una sociedad. Por ello, se basan en que contienen un elástico concepto de igualdad y equidad en los preceptos modificados que conforman el Derecho Privado y el Público que seguían acogiendo mandatos constitucionales para determinar la eficacia y perfeccionar el

MERINO HERNÁNDEZ, R. M. *IGUALDAD ¿PARA QUÉ?* Universidad de Salamanca. Granada: Comares, pp. 15-20.

²⁸ MARTÍN MARTÍN, G. (2011). “La igualdad en las relaciones jurídicas privadas”. En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, A., NUÑO GÓMEZ, L. *Estudios Interdisciplinares sobre Igualdad*. Madrid: IUSTEL, pp. 108-109.

²⁹ CALVO GARCÍA, M. (2003). “Análisis Socio-Jurídico de la Violencia Doméstica”. En *Congreso Violencia Doméstica*. Consejo General del Poder Judicial, pp. 143-188.

³⁰ DEFENSOR DEL PUEBLO (1998). “La violencia doméstica contra las mujeres”. En *Informes, Estudios y Documentos*. Madrid: Polígono Igarza, Paracuellos de Jarama, pp. 10-18, 21.

³¹ BALLESTERO, M. V. (2006). “Igualdad y acciones positivas. Problemas y argumentos de una discusión infinita”. En *DOXA. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 29, pp. 59-76.

desarrollo, y pretende eliminar las discriminaciones en el tiempo de las mujeres, quienes ven en muchos casos incrementadas sus tareas (deber) con proyectos de desarrollo (derecho), efecto directo normativo del principio constitucional de igualdad.

Ahora bien, es cierto que se ha avanzado en la perspectiva de género y ello permite afirmar la existencia de un proyecto igualitario formal y material, en los principios de justicia, igualdad, libertad y dignidad humana y sin más límite que el derecho de los demás, para la progresiva implantación y aceptación de nuevos modelos de relación entre hombres y mujeres.³² Tan preocupante las situaciones explicativas de la realidad, y los paradigmas desde los que surjan será el mantenimiento del patriarcado, legitimación tradicional, en las que se basaba la autoridad de los varones sobre las mujeres. Durante el proceso reflejan inevitablemente los valores de las personas que los crean o reproducen y el momento histórico en que se originan, lo que dificultó el desarrollo económico de la mujer ante el presupuesto ideológico en la centralidad del varón.

El problema adicional se extiende en su formación universitaria por tareas y actividades concretas (tiempo), una actitud que con frecuencia determina su identidad. Como recoge las nociones de paradigma³³ en la crisis de contenidos de diversas asignaturas académicas y, en la ciencia (sexuada) propiciada desde el campo de estudios sobre ciencia, tecnología y sociedad (campo CTS).³⁴ Lo que provoca que las mujeres sigan asumiendo las expectativas de su rol y que integren como actitud identitaria, el cuidado y la existencia para otros.³⁵

³² KHUN, T. S. (1971). *La estructura de las revoluciones científicas*. México: Fondo de Cultura Económica, Revista IBEROAMERICANA, de Ciencia, Tecnología y Sociedad, pp. 2-8.

³³ GONZÁLEZ, F. (2005). “¿Qué es un paradigma? Análisis teórico, conceptual y psicolingüístico del término”. En *Investigación y Posgrado*. Vol. 20, núm. 1. Venezuela: Revista de investigación y Posgrado, Universidad Pedagógica Experimental, pp. 13-54. Véase: <http://www.redalyc.org/pdf/658/65820102.pdf>

³⁴ VÁZQUEZ FERREIRA, M. A. (2007). “La sociología del conocimiento científico (SCC): Una perspectiva crítica de futuro”. En *Revista Crítica de Ciencias Sociales Nómadas*. Vol. 16, núm. 2. Madrid: Universidad Complutense, pp. 231-254.

Véase: <http://revistas.ucm.es/index.php/NOMA/article/view/NOMA0707220231A/26512>

³⁵ BECK-GERNSHEIM, E. (2006). “Declining birth rates and gender relations. What happened since the 1960’s?”. En *Revista ARXIUS*, núm. 15. Valencia: Universidad de Valencia, pp. 41-52.

Véase: <http://www.uv.es/~sociolog/arxius/arxius15.pdf>

1.1.2. La cosmovisión en la frontera del género

Es por ello, que durante el siglo XIX y la segunda mitad del siglo XX se transformaría en una elocuente muestra de consolidar y ampliar las fronteras del derecho a la educación en el sentido que ya lo proclamaba la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948. La combinación de algunos factores educativos define las transformaciones científicas y educativas que permitieran la deconstrucción de los mecanismos de asignación de los roles de género.³⁶ En este contexto, la ciencia y la tecnología se convierten en factores de las políticas de Estado y comienzan a tener una mayor incidencia en la vida económica-social, la separación de espacios entre la vida pública y la privada, la posición diferencial³⁷ en compatibilizar sus recursos temporales, y el encarecimiento en el acceso de oportunidades al empleo.

En todo este tránsito, en el que se mezclan diferentes cosmovisiones intelectuales, producto de diversas transformaciones operadas en el propio devenir histórico, está incidiendo en nuevos roles de trabajo entre mujeres y hombres. No obstante, en ese transcurrir se observa cómo se fueron solapando diferentes anclajes en la aplicación del principio de igualdad que se extiende el concepto en la retribución en el empleo y se establece la obligación de eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo en el momento de fijar las condiciones salariales³⁸ de acuerdo con una distribución cultural de trabajos, tanto en la dimensión individual como colectiva, poniendo en entredicho la supuesta incompatibilidad entre ambas dimensiones.

Todo lo anterior está sucediendo en un momento álgido de regulación en el marco jurídico, básico para el desarrollo de las mujeres, que se ha convertido en el motor principal de la configuración del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de

³⁶ DICONA, B. (1992). “La feminización de la educación superior: una práctica subalterna en mercados disciplinarios devaluados”. En *Separata de Revista de Educación Punto*, 21, núm. 59. Colombia: Medellín, Universidad de Antioquia, pp. 51-71.

³⁷ DE LUCAS, J. (1996). “La igualdad ante la ley”. En GARZÓN VALDÉS, E., LAPORTA, F. *El derecho y la justicia*. Madrid: Trotta, pp. 493-497, 501, 598.

³⁸ ORTÍZ LALLANA, M. C. (1987). “El principio de igualdad salarial y las discriminaciones indirectas en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas”. En *Noticias de la Unión Europea, CEE*, núm. 32, pp. 129-142.

Véase: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/47/Est03.pdf

sexo.³⁹ Una vez identificados algunos de los elementos donde se focaliza un fenómeno de origen en la continuidad y mantenimiento en la división sexual en el espacio privado que siguió determinando las condiciones existenciales de la mujer y la condición social que impide la plena incorporación de las mujeres al espacio público. En consecuencia, en términos cualitativos esta situación acrecienta la vigencia de dos paradigmas contradictorios el tándem “*varón-espacio público, versus mujer-espacio privado*;⁴⁰ debido a esto, el proceso inclusivo de las mujeres en el espacio público tuvo como efecto que esta situación establecían una división en el trabajo en función del sexo de cada persona; por otra parte, la relación público-privado que se fue tejiendo con lógicas y representaciones opuestas lo que ha conseguido es que se fijara el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.⁴¹

No es una de esas ideas fugaces que pasan con las circunstancias que las han producido, sino que tienen raíces profundas en la naturaleza de la persona, y es, por lo tanto, un elemento poderoso y permanente de todas las sociedades, existir en idea y esperanza, y derecho o aspiración. Desde una mirada sesgada, en cuanto que permanente todavía inconclusa, ante el déficit en el esfuerzo por erradicar la desigualdad en las estructuras sociales y políticas, no se limita a una u otra esfera de la vida, ni se invoca ya por unos pocos, sino por el mayor número de mujeres, un recurso y una satisfacción distinguida equivale a persona digna “*mujer-espacio-privado, mujer- espacio-público*”.⁴²

La igualdad como aspiración existe en varios grados y formas, y como esto sucede hay que ir reconociendo diferencias y combinaciones de ellas para conocer igualdades ¿De qué igualdad se trata?, siendo los elementos de la igualdad, no la física, la moral y la intelectual constituyen clases muy diferentes y, el fin, la igualdad es sin diferencia alguna

³⁹ MAYORDOMO RODRIGO, V. (2007). “La lucha contra la discriminación de la mujer”. En FERNÁNDEZ DE CASADEVANTE, R. *Derecho internacional de los derechos humanos*. Madrid: Dilex, pp. 371-397.

⁴⁰ NUÑO GÓMEZ, L. (2010). *El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*. Instituto de la Mujer. Ministerio de la Igualdad. Barcelona: Icaria. pp. 30-37, 115-120, 157.

⁴¹ ARENAL, C. (1898). *La igualdad social y política y sus relaciones con la libertad*. Madrid: Alicante, Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes (1999, 2003), pp. 2-4, 6-7.

Véase: <http://www.cervantesvirtual.com/obra/la-igualdad-social-y-politica-y-sus-relaciones-con-la-libertad--0/> <http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmcf18v8>

⁴² GARZÓN VALDÉS, E. (2003). “Lo íntimo, lo privado y lo público”. En *Claves de Razón Práctica*, núm. 137. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, pp. 14-24.

Véase: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=26621>

entre las personas es un derecho.⁴³ Por ello, los mismos propósitos deben aparecer en el pensamiento político democrático que es el único régimen que permite la construcción de identidades de género y modifica los patrones socioculturales de hombres y mujeres; los prejuicios y las prácticas consuetudinarias que estén basadas en la idea de desigualdad; de discriminación o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

1.2. La igualdad: ¿Nominalismo o realidad?

El punto de partida, en la importancia de los grandes avances constitucionales en la proclamación formal del principio de igualdad, si bien supuso acciones e instrumentos articulados sobre la idea de igualdad como eje transversal de todas las políticas,⁴⁴ no ha sido suficiente para remover los obstáculos que tratan las desigualdades de carácter sustancial en el funcionamiento público y en la organización de la sociedad. Al tiempo que no se ha desactivado la diferencia sexuada en la asunción de las mujeres a la vida pública, cuando incide la permanencia en las dificultades para que se integre al trabajo⁴⁵ de responsabilidad pública formal o informal que tiene como consecuencia una presencia condicionada o una incorporación parcial y limitada por sus responsabilidades familiares.

De esta forma, consecuentemente se originan nuevas expresiones de discriminación y desigualdad en el sexo-género del colectivo incluido de las mujeres en la esfera pública. Destacar la consecuencia de comportamientos subsistentes de los varones que no se ha visto secundada por una corresponsabilidad de similar intensidad que las mujeres en el espacio privado.⁴⁶ Así, las mujeres quedaron como una especie caracterizada por una naturaleza irracional, en las capacidades mínimas para las tareas reproductivas, la ética del cuidado y de lo políticamente irrelevante excluida a los atributos valorados en el espacio público.

⁴³ GINER, S., ARBÓS, X. (2000). *La cultura de la democracia: el futuro*. Barcelona: Ariel, pp. 137-172.

⁴⁴ LEGAZ, L., LACAMBRA, L. (1962). "Qu'est-ce que la philosophie du Droit". En *Archives de Philosophie du Droit*, VII. Paris, pp. 132-133.

⁴⁵ BORDERÍAS, C. (2001). "Suponiendo que este trabajo lo hace la mujer. Organización y valoración de los tiempos de trabajo en la Barcelona de mediados del siglo XIX". En CARRASCO, C. *Tiempos, trabajo y género*. Barcelona: Universidad de Barcelona, pp. 103-128.

⁴⁶ RUIZ, S. (2007). "La Odisea de las tejedoras". En *Sabem fer i fem. Trobada de dones a Catalunya*, pp. 112-115.

En consecuencia se insiste en la necesidad de establecer e impulsar una mayor serie de medidas efectivas legislativas ante la ley en procedimientos jurídicos que se hallan estrechamente vinculados a los principios de legalidad y seguridad jurídica⁴⁷ frente a las políticas nacionales en el marco de normas básicas de igualdad sustancial que reflejen real y efectivamente el equilibrio en las relaciones de poder entre mujeres y hombres ante la subsistencia todavía al día de hoy de desigualdad de género. Ante esta expectativa haremos referencia a la recuperación de la memoria histórica y de la genealogía⁴⁸ que hace conciencia sobre el principio de igualdad desarrollado a lo largo de la historia en los diferentes significados y ámbitos de validez en su desarrollo social, político y, jurídico que determina y construye en el reconocimiento de una igualdad formal perfectamente compatible con la supervivencia de profundas desigualdades de género.

Su fundamento jurídico⁴⁹ se encuentra en la necesidad de poner fin a la invisibilidad de las mujeres en la sociedad, la familia, economía, educación y en la política (techos de cristal), la movilización de las mujeres que acompañó el proceso revolucionario y la consagración del principio igualitario que promoverían una enérgica reacción frente a la exclusión en función que representaba el sexo biológico de cada persona. Frente a la decadencia de un modelo socio-político que desterraría al absolutismo,⁵⁰ trajo consigo una proclamación solemne de la igualdad por naturaleza de todos los hombres, por primera vez en la Historia europea, un principio que había permanecido oculto a lo largo de la Historia y ahora se declaró formalmente en los textos jurídicos y, en las primeras Declaraciones de Derechos y Constituciones Europeas,⁵¹ la igualdad de mujeres y hombres camina unida de forma indisoluble al tránsito de la Europa de los mercados a la Europa de las personas.⁵²

⁴⁷ GÁLVEZ, J. (1980). "Artículo 14". En GARRIDO FALLA, F. *Comentario a la Constitución*. Madrid: Civitas, pp. 56, 182-183.

⁴⁸ DÍAZ, E. (1999). *Sociología y filosofía del derecho*. Madrid: Taurus, p. 62.

⁴⁹ DE MIGUEL, A. (1994). "El conflicto clase-sexo-género en la tradición socialista". En AMORÓS, C., *Historia de teoría feminista*. Instituto de Investigaciones Feministas. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, pp. 87-106.

⁵⁰ REALE, M. (1976). *Fundamentos del Derecho*. Buenos Aires: Palma, p. 12.

⁵¹ ZILLER, J. (2004). *La nuova Costituzione europea*. Verlag: II Mulino, pp. 202-216.

⁵² FIGUERUELO BURRIEZA, A. (2013). "Igualdad y violencia de género en la Unión Europea. Después del Tratado de Lisboa". En FIGUERUELO BURRIEZA, A., DEL POZO PÉREZ, M., LEÓN ALONSO, M., GALLARDO RODRIGUEZ, A. *Violencia de Género e Igualdad. Una cuestión de Derechos Humanos*. Homenaje a Enrique Álvarez Conde. Granada: Comares, pp. 93-99.

1.2.1. Escenarios históricos de sexo/género

Retrocediendo en la cronología de la historia, pero dando al mismo tiempo un paso adelante desde décadas deseamos recordar una herencia de las mujeres que abraza desde la infancia hasta la senectud y señala su misión compleja como hija, madre de familia y entidad social.⁵³ Dentro, según la severidad de su deber es un legado en la universalidad de un hecho:⁵⁴ el conocimiento de las causas de la desigualdad y discriminación, tanto las más evidentes, como las más sutiles el que da sentido a la realidad para conocer mejor el entorno y detectar los desequilibrios de sexo-género. De esta forma, ha existido el análisis desde diferentes enfoques de la ciencia: entre lo natural, lo jurídico y lo cultural que entreteje la diversidad de significados y desarrollo en los dos grandes principios: el principio de igualdad⁵⁵ y el principio de desigualdad que muestra el conocimiento y la valoración de la evolución historiográfica que impregna el carácter transversal de la ciencia en todos los ámbitos de las disciplinas existentes.

Y será precisamente la transformación en el derecho y en la proclamación del principio de igualdad como garantía efectiva para la tutela de los derechos el recurso de la defensa de igualdad de género en toda su amplitud, de modo, que toda consideración de la igualdad como valor superior constitucional que se proyecta sobre otros preceptos constitucionales⁵⁶ regulando su interpretación y significado, que se convierte, pues, en un criterio fundamentador y orientador del ordenamiento jurídico.

Conceptualmente, las diferencias entre los sexos no implican desigualdad legal, es posible concebir a mujeres y hombres como legalmente iguales en su diferencia mutua, como un mecanismo que busca la consolidación de garantías para aquellas personas que en

⁵³ VICO MONTEOLIVA, M. (2000). “Una herencia para la educación de las mujeres del siglo XX: Las propuestas de los moralistas e higienistas del siglo XIX”. En *Revista de Educación*, núm. extraordinario, MEC. Madrid: Ministerio de Educación Cultura y Deporte, pp. 219-228.

⁵⁴ ANDERSON, B. S, ZINSSER, J. P. (2009). *Historia de las mujeres: una historia propia*. Vol. I. Trad. de Teresa, Camprodón y Beatriz Villacañas. Barcelona: Crítica, Universidad Complutense de Madrid, Instituto de Investigaciones Feministas, pp. 17-45, 225.

⁵⁵ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH). BOE núm. 71. España: BOE, pp. 12611-12613.

⁵⁶ SANTOLAYA MACHETTI, P., GARCÍA ROCA, J. F. (2005). *La Europa de los Derechos: El Convenio Europeo de Derechos Humanos*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, pp. 487-508.

su contexto histórico eran consideradas ciudadanas.⁵⁷ El origen del derecho tiene sus propias reglas de legitimación y, se entrama con otros sistemas normativos (social y moral) que, al igual que éste, contribuyen al disciplinario de género, es decir, es una alternativa catalizadora de transformaciones democráticas dentro del derecho que conciernen por igual a los hombres y las mujeres.

Por otra parte, se observa que a finales del siglo XVIII las nuevas formas de ciudadanía partían del reconocimiento de derechos civiles y políticos, marcada a un modelo de ciudadano masculino partiendo de afirmaciones tan generalizadas de la sociedad. Eso es debido a que fue en ese momento que los sujetos creadores del derecho son hombres que tomaron el poder y, erigieron como modelo de sujeto de derechos y obligaciones al sexo masculino.

Desde entonces, históricamente⁵⁸ es condicionado a la parcialidad (derecho) lo que hace la diferencia sexual por nuestras anónimas antepasadas, se generó una nueva forma de excluir a las mujeres que ha significado la desigualdad en perjuicio de las mujeres. Sin embargo, en cuanto a la desigualdad entre los sexos en la Historia el expediente registrado e interpretado sobre la humanidad ha sido parcial, en cuanto que omite y/o distorsiona⁵⁹ el pasado de la mujer que ha sido descuidado e ignorado en su interpretación a causa de su sexo por los historiadores que han sido hombres y lo que está registrado ha sido lo que los hombres han hecho y, proclamado en su universalidad

El desarrollo de la lucha histórica de los años cincuenta de los movimientos feministas y de las mujeres ha contribuido a hacer visible y a superar todo tipo de

⁵⁷ BONET ESTEVA, M. (2009). “Derecho Penal y la Mujer: ¿Debe ser redefinida la neutralidad de la Ley Penal ante el Género?”. Trad. de Alejandro Piombo, Enrique Góngora Padilla y Magali Sánchez. En BODELÓN GONZÁLEZ, E., BONET ESTEVA, M., CASAS VILA, G., DELPHY, C. HEIM D. y BODELÓN GONZÁLEZ, E. *Derecho, Género e Igualdad. Cambios en las estructuras jurídicas androcéntricas*. Vol. I. HEIM. Grupo Antígona y Dones i Drets. Universitat Autònoma de Barcelona: Ministerio de Igualdad, Secretaria General de Polítiques de Igualdad, Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones, pp. 27-34.

⁵⁸ FACIO, A. y FRIES, L. (1999). *Género y Derecho*. Santiago de Chile: LOM, Colección Contraseña Estudio de Género Serte Casandra, pp. 21-25.

⁵⁹ MOEBIUS, P. (1982). “La Inferioridad Mental de la Mujer”. En BRUGUERA, *Libro Blanco*. Barcelona, pp. 19-20.

discriminación, las diferencias entre los sexos-género y los mecanismos discriminatorios⁶⁰ del derecho en sus componentes: el formal-normativo, el estructural y el político-cultural. Cabe señalar que están estrechamente ligadas en la relación entre las mujeres y los hombres y, en el mantenimiento y reproducción de un sistema jurídico que trivializa la vida y experiencia femenina y, constituye que esta institución social siga siendo explícitamente patriarcal.⁶¹

Por lo tanto, gracias al trabajo de las feministas y la concientización de las mujeres en un objetivo prioritario empezaron a exigir en cuanto sus intereses y necesidades que fueran tomadas en cuenta por el derecho, también se abocan a llenar de contenidos democráticos los principios e instituciones que constituyen un aporte con resoluciones de la disciplina de derecho como un instrumento transformador que desplace los actuales modelos sexuales, sociales, culturales, económicos y políticos, es decir que el derecho cumpla con la finalidad de su función social.

Por ello, repensar históricamente el papel de la mujer, como la herramienta imprescindible para crear una conciencia femenina entre las mujeres, la necesidad de integrar de forma sistemática todas aquellas perspectivas plausibles basada en el corpus de experiencias con el cual pueda verificarse una nueva teoría, y la base sobre la cual pueda apoyar la visión femenina⁶² a cambiar los sistemas de los sexos que implican desigualdades para las mujeres. Es este el caso, la asunción como resultante de dicho precepto a la diversidad en las estructuras o instituciones sociales, que no es posible desconocerlas que haya sucedido algo en el mundo sin que las mujeres no estuvieran implicadas, a menos que por medio de la coerción o de la represión se les hubiera impedido expresamente participar. Es más, dado que el poder en el universo de cada cultura⁶³ en sus propios términos fueron consideradas las mujeres de alguna manera o en algún grado, inferiores a los hombres.

⁶⁰ LUCAS, J. (1999). "La lucha contra la discriminación". En *Consolidación de derechos y garantías: Los grandes retos de los derechos humanos en el siglo XXI*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, pp. 143-162.

⁶¹ LERNER, G. (1986). *The Creation of a Patriarchy*. Trad. de Mónica Tusell. New York: Oxford University Press Inc, pp. 2, 18, 29, 52-57, 61-62, 65, 340.

⁶² CASTELLS, C. (1996). *Perspectivas feministas en teoría política. Estado y Sociedad*. Barcelona: Paidós, pp. 10-12.

⁶³ SALTZMAN CHAFETZ, J. (1992) *Equidad y género: Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Universidad de Valencia. Instituto de la Mujer. Madrid: Cátedra, pp. 23-34.

Dicho de otra manera, verificar una aseveración en su sentido y función histórica de develar la crítica femenina, puesto que ésta habitualmente se ha trivializado o hecho caso omiso de esta experiencia, significa superar la inculcada resistencia que hay en aceptar la valía y validez de las mujeres. La riqueza teórica del feminismo⁶⁴ y sus aportes al mundo del derecho está sentando las bases para transformar el proceso de redefinición de visionar una sociedad en que las diferencias no connoten dominación o subordinación, permitirá que mujeres y hombres liberen sus mentes del pensamiento patriarcal y finalmente construyan un mundo libre de dominaciones y jerarquías que sea verdaderamente humano.

1.2.2. Valores democráticos: Un futuro para la mujer

Un conjunto de elementos o principios que comparten la gran mayoría de las feministas y mujeres europeas y latinoamericanas para construir en lo que han sido las actuales formas de convivencia humana; la construcción social de los géneros basada en sus resultados a ofrecer una serie de valores democráticos que deben guiar las interacciones en el mundo público de la política y del poder en el diseño de políticas y en la forma en que se practica la política;⁶⁵ en el respeto, la igualdad, la dignidad e imaginar otras formas de igualdad que permitan el pleno desarrollo de todas las potencialidades humanas para mujeres y hombres. Se aprecia la importancia en muchos contextos para el impulso y los efectos del género se han ido dando cambios de interés en las estructuras jurídicas sobre diferentes aspectos vinculados al Derecho, al género y a la igualdad abren un nuevo espacio para el desarrollo de las mujeres.

El alcance de esta nueva legislación aporta elementos normativos en España (2002-2007)⁶⁶ y, se plantea una nueva forma de entender los derechos de las mujeres y la ciudadanía femenina. Algunas cosas han cambiado, pero muchas no, en el siglo XXI se introducen temas de derecho para combatir las diferentes formas de discriminación en el

⁶⁴ BRYSON, V. (1992). *Feminist Political Theory. An introduction*. Londres: Macmillan, pp. 1-5.

⁶⁵ HARRIS, K. (1991). "Moving into the New Millenium". En *Criminology as peacemaking*. Indiana: Pepinsky Qinnney, Comp. University, pp. 88-89.

⁶⁶ Ley 2/2007, de 22 de octubre, de Modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género; Ley del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en México.

colectivo femenino, la violencia contra las mujeres, igualdad de oportunidades y trato en el mercado laboral, con la intención de aumentar la igualdad entre los sexos. Y de esta forma, dirigido al conocimiento académico y científico⁶⁷ como conceptos de igualdad, libertad, justicia y dignidad de las mujeres para enriquecer la comprensión a través de la mirada de otras disciplinas (economía, historia, filosofía política), solo visibles al aporte de los movimientos y preocupaciones feministas y de las mujeres prácticamente de todas las sociedades de todos los continentes.

Está la experiencia, el cuestionamiento y las propuestas activas en los sistemas económicos y políticos que afectan a gran parte de la sociedad. Mejor dicho, la investigación que divulga la preocupación de teóricos/as y activistas feministas que tienden a producir cambios sucedidos en las naciones occidentales, sobre todo durante el siglo XXI.⁶⁸ Supone un nuevo paso para adentrarse en los secretos de la transmisión cultural que inciden en la formación de la personalidad femenina, no es otra cosa que el temor largamente inculcado en los hábitos genéricos continúa impidiendo a las mujeres desarrollar plenamente sus opciones y sus capacidades en el ámbito público. Es crucial eliminar el sexismo dado un sistema de desventaja femenina (estratificación de los sexos) el estatus relativo de las mujeres de Occidente y Latinoamérica y en las naciones sumamente industrializadas ha permanecido constante o ha declinado en parte en las últimas décadas.

Encontramos, pues, que la reproducción de la desigualdad entre los sexos está fundamentalmente arraigada en la división del trabajo por sexos, tanto dentro como fuera de la familia y el hogar. Ahora bien, en la que se conjugue por una parte la igualdad de trato y por otro la difusión de un modelo cultural que tenga en cuenta las diferencias (no dominantes) existentes de mujeres y hombres en caso positivo. Junto a los procesos que se van a transmitir que refuerce el valor atribuido a los comportamientos que contribuyen al cambio de la división del trabajo por sexos en las oportunidades colectivas de las mujeres, y en su acceso creciente al trabajo generador de recursos para elevar su estatus, con relación a los hombres de la sociedad, que en su mayor parte está controlada por élites que son

⁶⁷ SUBIRATS, M. y BRULLET, C. (1992). *Rosa y azul. La transmisión de los géneros en la escuela mixta*. Madrid: Instituto de la Mujer, Colección de Estudios, pp. 3-5

⁶⁸ SAU, V. (1981). *Un diccionario ideológica feminista*. Barcelona: Icaria, pp. 204-205.

masculinas, y cambia principalmente en respuestas de fuerza que están fuera del control de las mujeres.

En los últimos cuarenta años el tratamiento de género constituye una dimensión particular en la estrategia de políticas de género. La extensión de las fronteras y de una nueva forma de conceptualizar los conceptos, como la importancia de los procesos en la construcción de las estructuras de género que han contribuido en gran medida a la toma de conciencia de la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres.⁶⁹ Se pretende adoptar una posición sobre las cuestiones de género y crear nuevas agencias con el objeto de hacer presentes las preocupaciones de las mujeres, la participación visibilizando su presencia en los parlamentos, y en las instituciones de políticas de género.

Se señalan nuevos temas que entran en la agenda de la política tradicional; la estrategia del *gender mainstreaming* que sitúa a todas las políticas bajo la perspectiva de género para evitar el androcentrismo que ha dominado en todos los ámbitos de desarrollo personal y social; se manifiesta en el lenguaje,⁷⁰ en el control del poder, en la conformación de la cultura, en la construcción de la ciencia, en las posibilidades de acceso y de progreso en el campo laboral. Especialmente, se ha señalado cómo es necesario distinguir los diversos modelos jurídicos y las diversas perspectivas desde las cuales el derecho aborda la desigualdad sexual, a través de la modificación y creación de nuevas leyes, la equiparación económica y laboral, además de promover una nueva educación y actitud ante la vida.⁷¹ En particular, resulta relevante ver qué modelo de igualdad, que modelo de ciudadanía, y que medidas han tomado las leyes de igualdad que han aparecido en Europa y América Latina desde los años setenta.

Teniendo en cuenta que así se ha construido un sistema de igualdad entre los sexos-género, en giros y vuelcos, en el propio proceso que nace en los siglos XVIII-XXI, recorrido que articula discursos en torno de la igualdad en sus distintas manifestaciones: “*igualdad ante la ley, igualdad en la ley*”, prohibición de discriminación e igualdad entre hombres y

⁶⁹ FERNÁNDEZ VALENCIA, A. (2000). “Las mujeres en la investigación histórica”. En FERNÁNDEZ, A. *Las mujeres en la enseñanza de las ciencias sociales*. Madrid: Síntesis, pp. 61-93.

⁷⁰ URRUTIA, E. (1976). “Lenguaje y Discriminación”. En Revista *FEM*. Vol. II, núm. 6, pp. 8-9.

⁷¹ GIMENO SACRISTÁN, J. (2003). “Volver a leer la educación desde la ciudadanía”. En MARTÍNEZ BONAFÉ, J. *Ciudadanía, poder y educación*. Barcelona: Graó, pp. 11-34.

mujeres. El derecho⁷² de titularidad universal de mujeres y de hombres, política social que hace necesario adoptar medidas positivas por parte de los poderes públicos para garantizar la igualdad de los colectivos en situación de especial vulnerabilidad (como son, las mujeres, los niños, las personas mayores y las personas con discapacidad) el entronque a favor suyo que garanticen que puedan competir en igualdad de condiciones, la igualdad llegaría a través de su integración en la sociedad.

Este hecho en opinión de ARISTOTELES⁷³ no se podía aislar de un régimen social y político determinado, resulta evidente que el régimen más favorable era sino la democracia en la igualdad: tratar igual a los iguales (se trasluciría igualdad formal/ante la ley), y tratar desigualmente a los desiguales de modo proporcional a su desigualdad (igualdad material/en la ley) con el fin de conseguir condiciones en todos los campos acciones equitativas de tal forma que se alcance una igualdad de *facto*, la igualdad impediría, pues, que situaciones comparables sean tratadas de modo diferente y que situaciones diferentes sean tratadas de modo idéntico, a menos que una causa objetiva lo justifique.⁷⁴

La experiencia de las CCEE, primero, y la UE, en relación con los derechos de igualdad es larga porque ya los Tratados constitutivos en los años cincuenta, se ocupaban desde un principio en el ámbito laboral comunitario y en la discriminación salarial por razón de sexo, no parecía en aquel momento el *leitmotif* fuera tanto la protección de los derechos humanos y la mejora y ampliación del mercado de trabajo comunitario, y en su estela se han aprobado otras directivas⁷⁵ que van completando el marco comunitario de igualdad y la lucha contra la discriminación en todos los ámbitos, y por todos los motivos (sexo, discapacidad, origen racial o étnico), a ellos, en algunos países, se añaden otros motivos como los amparados por el artículo 14 de la Constitución Española, que resultaban primordiales para el ejercicio efectivo de otros derechos y, éste es el gran reto de la

⁷² ALEXY, R. (2013). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Trad. de Carlos Bernal Pulido. España: Centro de Estudios Constitucionales. pp. 299, 403, 408-409, 417-418.

⁷³ ARISTÓTELES (1998). *Retórica*. Trad. de Alberto Bernabé. Madrid: Alianza, pp. 57-66, 75-90, 112.

⁷⁴ CABEZA PEREIRO, J., FERNÁNDEZ PRIETO, M. (2004). “Integración de las personas discapacitadas”. En ÁLVAREZ CONDE, E., GARRIDO MAYOL, V. *Comentarios a la Constitución Europea*. España: Tirant lo Blanch, pp. 931-955.

⁷⁵ CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (2004). “España y la Directiva 2000/43/CE: de la “ocasión perdida” a una legislación general sobre igualdad de trato”. En Revista Española de Investigaciones Sociológicas. *Tiempo De Paz*, núm. 73, pp. 13-22.

situación en los siglos XX-XXI. Como afirma EXTREMO⁷⁶ la solidaridad, igualdad de oportunidades e inclusión social son los tres conceptos que constituye hoy en día un principio rector prioritario que deben pivotar las sociedades del bienestar/social en el nuevo milenio.

El modo en que la igualdad aparece hoy como valor fundamental, tanto en la Carta de Derechos Fundamentales (art. 20.)⁷⁷ como en los tratados más recientes, siguiendo con el paralelismo la Carta no habla de una igualdad de los ciudadanos de la Unión ante la ley, sino la igualdad de todos ante las normas (el Tratado Constitucional Europea, Tratado de Ámsterdam de 1997, Tratado de Lisboa). En este sentido, la dignidad básica de la persona trasciende las fronteras nacionales y ha de ser respetada no sólo en la persona de los ciudadanos de la UE, sino también de los extranjeros extracomunitarios,⁷⁸ se trata de un destinatario universal. Este hecho en el Derecho comunitario originario se refería de manera específica a la necesaria igualdad entre mujeres y hombres y a la no discriminación, como indica SÁEZ⁷⁹ un precepto que supone la culminación de un largo camino avanzando a impulso de todas las instituciones comunitarias, particularmente de la Comisión y del Tribunal de Justicia.

Se puede decir que el reconocimiento formal de la igualdad de toda persona ante la ley, como bien es sabido, ha servido en el acervo comunitario en su labor de búsqueda, localización y reconocimiento de los derechos y libertades, es el punto de partida, que constituye la importancia de grandes avances constitucionales⁸⁰ en la proclamación formal del principio de igualdad, si bien supuso acciones e instrumentos articulados sobre la idea de igualdad como eje transversal de todas las políticas no ha sido suficiente para remover

⁷⁶ EXTREMO CASADO, P. (2002). "Solidaridad e Igualdad de oportunidades en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea". En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 40. Madrid, pp. 2-4, 135-147.

⁷⁷ MANGAS MARTÍN, A. (2008). "Comentario al art. 20". En MANGAS MARTÍN, A. *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Comentario artículo por artículo*. Fundación BBVA, pp. 389-391-395.

⁷⁸ RUÍZ-GIMÉNEZ CORTÉS, J., RUÍZ-GIMÉNEZ ARRIETA, I. (1997). "Derechos Fundamentales de la persona. Artículo 10". En ALZAGA VILLAAMIL, O. *Comentarios a la Constitución Española de 1978*. Madrid: EDERSA, pp. 35-68-107.

⁷⁹ SÁEZ LARA, C. (2004). "Igualdad ante la ley y no discriminación: las políticas de género". En ÁLVAREZ CONDE, E., GARRIDO MAYOL, V. *Comentarios a la Constitución Europea*. España: Tirant lo Blanch, Consejo Jurídico Consultivo de la Comunidad Valenciana, pp. 711-770.

⁸⁰ FIOROVANTI, M. (2001). *Constitución, de la Antigüedad a nuestros días*. Madrid: Trotta, pp. 67-68.

los obstáculos que tratan las desigualdades de carácter sustancial en el funcionamiento público y en la organización de la sociedad.

Cabe señalar esta relación que media entre la igualdad y la dignidad ante la ley, parece que se configuran como los dos principios axiales de los que se derivarían el resto de los derechos humanos, y se conecta con la generalidad de las otras normas legales y, que todos tengan igual derecho a recibir protección jurídica, puesto que la aplicación de la misma por los poderes públicos se ha de hacer sin excepción como expresión que todas las personas son iguales en las normas y su aplicación.

Este fue el significado del principio de igualdad; sin embargo, posteriormente, y posiblemente a raíz de las aportaciones marxistas⁸¹ y socialistas, se tomó conciencia de la insuficiencia del concepto de igualdad formal, al tiempo que no se ha desactivado la diferencia sexuada en la asunción de las mujeres a la vida pública, cuando incide la permanencia en las dificultades para que se integre al trabajo de responsabilidad pública formal o informal que tiene como consecuencia una presencia condicionada a una incorporación parcial y limitada por sus responsabilidades familiares⁸² (art. 4 párrafo 1 CM), hoy en día, incluso en la cotidianidad de las relaciones cada vez es más frecuente empezar de nuevo a afrontar otras decisiones.

1.2.3. Un nuevo modelo social en las relaciones de género

Es verdad que los seres humanos siguen viviendo a través de vínculos, pero estas son ahora nuevas formas de convivencia familiar, esto genera fenómenos de muchos tipos que ya están teniendo lugar en todas las sociedades occidentales (posfamiliar/individuales y multicultural); de esta forma, consecuentemente se originan nuevas expresiones de discriminación⁸³ y desigualdad en el sexo/género femenino en la esfera pública. Como ya hemos hecho referencia con anterioridad, también contiene la consecución de comportamientos subsistentes de los varones que no se ha visto secundada por una corresponsabilidad de similar intensidad que las mujeres en el espacio privado. Así, las

⁸¹ MARK, K. (2006). *Manuscritos Económicos-Filosóficos de 1844*. Trad. de Miguel Vedda, Fernanda Arena y Silvina Rotemberg. Buenos Aires, Argentina: Colihue Clásica, S.R.L, pp. 22, 52, 84-141, 164.

⁸² BECK-GERNSHEIM, E. (2003). *La reinención de la familia. En busca de nuevas formas de convivencia*. Barcelona: Paidós, pp. 50, 69, 83-101.

⁸³ COPOZZO, D., VOLPATO, C. (1996). "Relatii intergrupuri: perspectie clasica si contemporana". En BOUHIS, R., LEYENS, J-H. *Stereotipuri, discriminare si relatii intergrupuri*. Iasi: Polirom, pp. 92, 95-98.

mujeres⁸⁴ quedaron como una especie caracterizada por una naturaleza irracional, en las capacidades mínimas para las tareas reproductivas, la ética del cuidado y de lo políticamente irrelevante excluida a los atributos valorados en el espacio público.

Frente a ésta surgió la igualdad material que supone el mandato dirigido a todos los poderes públicos de promover las condiciones y de una labor promocional, la de tomar medidas para remover obstáculos y facilitar la participación de todos y todas. Por su parte la igualdad ante la ley es un presupuesto necesario para la efectividad de los derechos fundamentales, un principio vertebrador o elemento estructural de todo el Derecho, pero no un derecho fundamental subjetivo autónomo.⁸⁵ En palabras de ZOCO⁸⁶ se deduce que la igualdad ante la ley no es una norma que reconoce un derecho, “*sino un principio, pero un principio* del que, potencialmente, pueden derivarse titularidades subjetivas, bien especificadas en las normas de la Sección 1ª. Capítulo II, Título I, o reguladas en la Ley que sirva al efecto”.

Además, constituye un derecho subjetivo que establece la vinculación de todos los poderes públicos y al legislador (art. 14. CE) y constituye una exigencia fundamental a garantizar el principio de igualdad concretado en un precepto jurídico en la creación de las normas.⁸⁷ Del mismo modo, a la luz de la Carta Europea de Derechos Fundamentales define la igualdad como principio universal e indivisible (inciso 2º del preámbulo) que determina una política activa para garantizar su prosecución.⁸⁸ En sede comunitaria, se ha enfatizado, sin duda, para reconocer la igualdad⁸⁹ ante la ley como principio o como derecho; será preciso comprobar si sirve como mero objetivo de la política europea o si se invoca directamente ante los tribunales. En todo caso, como se ha indicado anteriormente,

⁸⁴ CORTINA, A. (2001). *Ética aplicada y democracia radical*. Madrid: Tecnos, pp. 153-158.

⁸⁵ MARTÍNEZ GARCÍA, J. I. (1987). “Justicia e igualdad en Luhmann”. En *Anuario de Filosofía del Derecho*, Tomo IV. España: Agencia Estatal BOE, pp. 42-88.

⁸⁶ ZOCO ZABALA, C. (1979). *Mandato de igualdad ante la ley en la Constitución española y en la Carta Europea de Derechos Fundamentales: un estudio comparado*. Pamplona: Universidad Pública de Navarra, pp. 2, 4, 12. Véase: www.unizar.es/derecho/doctorado_humanos/CZoco.doc

⁸⁷ Una limitación del poder legislativo, que impide que el legislador pueda dictar normas jurídicas introduciendo desigualdades. STC 75/83, recaída en cuestión de inconstitucionalidad, BJC 28/29, p. 949.

⁸⁸ BAÑO LEÓN, J. M. (1987). “La igualdad como derecho público subjetivo”. En *RAP*, núm. 114., pp. 186-187.

⁸⁹ LAPORTA, F. J. (1985). “El principio de igualdad: introducción a su análisis”. En *Sistema*, núm. 67. Madrid: Dykinson, pp. 3-11, 13-15-31.

serán los tribunales de la Unión los encargados de demostrar si estamos ante un principio, un derecho, o las dos cosas a la vez.

En relación con los cambios que ha sufrido el propio texto del Derecho originario y derivado sin perjuicio de sus disposiciones particulares, entendemos que estamos entonces ante el proceso de transformación social, la elaboración de teorías y proyectos.⁹⁰ Así, en el ordenamiento jurídico en las últimas décadas, sin lograr un desarrollo en la actividad normativa en el avance deseado por centralizar sus políticas en los temas de género en cuanto factor estructural del sistema en una nueva concepción de relación entre mujeres y los hombres que están teniendo lugar en el modelo tradicional del sistema de géneros construido en el siglo XIX⁹¹ y que adjudicaba a la esfera pública, más valorada y retributiva, señala que los esfuerzos normativos, las políticas de igualdad, las inversiones públicas dedicadas a proporcionar servicios a las “madres trabajadoras” para que un nuevo modelo de sistemas de géneros se introduzca en la sociedad.

Presentándose bajo un prisma los avances en la igualdad como un logro del propio sistema en su evolución contemporánea para los fines feministas, que exaltan las diferencias como de las que insisten en la igualdad. Un cambio en la definición social de los géneros que modifique las definiciones tradicionales de la ciencia⁹² es, desde luego, un instrumento valiosísimo (sociología, antropología, psicológica y jurídica). Asimismo, hace posible conocer la situación real de las mujeres en distintas sociedades humanas y recoger evidencias de discriminación, que permita una ruptura con la identificación entre mujer y esfera privada y hombre esfera pública, entender los factores que contribuyen a perpetuar la subordinación o vislumbrar qué contextos son más adecuados para la igualdad.

Además la pluralidad de perspectivas proporcionadas por la presencia de mujeres, capaces de impulsar los cambios como ya está ocurriendo en un esfuerzo en todos los ámbitos de la permanente teoría y práctica del feminismo. Ante todo, las relaciones entre

⁹⁰ VALBUENA GONZÁLEZ, F. (2008). “Implicaciones orgánicas y procesales de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”. En GÓMEZ CAMPELO, E., VALBUENA GONZÁLEZ, F. *Igualdad de género: una visión jurídica plural*. Universidad de Burgos, pp. 31, 175-190, 248.

⁹¹ BELTRÁN, E. MAQUIEIRA, V. SÁNCHEZ, C. (2001). *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Madrid: Alianza, pp. 115, 218-245.

⁹² PÉREZ SEDEÑO, E., ALCALÁ, P., GONZÁLEZ, M. I., DE VILLOTA, P., RÓLDAN, C., SANTESMASES, M. J. (2006). “Ciencia, Tecnología y Género en Iberoamérica”. En *Monografías 29*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, pp. 217-219.

mujeres y hombres tenían que cambiar, porque si todas las mujeres eran la mujer, todas tendrían en común una relación de subordinación y sometimiento hacia los varones. Continúa en la línea marcada reiterando la importancia que tienen las políticas de igualdad de mujeres y hombres.

Diríase que a partir de mediados del siglo XIX se producirían mejoras que modificarían esta situación en la ontología del cuidado y la división sexual del trabajo quedaría, a partir de entonces, normativizada, legisladores, científicos, mostraron acuerdo en la posición social que tenía la mujer. Para garantizar la posición social de ampliar las opciones de igualdad entre hombres y mujeres, siendo imprescindible un compromiso serio de cara al fomento del empleo de la mujer y la participación más destacada en la toma de decisiones políticas y económicas se promovería las condiciones materiales y la complementariedad de la relación público-privado entre los sexos. Lo caracterizaba un nuevo escenario determinante para las economías familiares.⁹³

Sin duda, es buena prueba del pretendido avance desde el ámbito económico hacia la unión de política social, puesta en la práctica el pensamiento político democrático porque se crean de ella órganos e instituciones de carácter supranacional con competencias propias y específicas que permite la construcción de identidades de género, modifica los patrones socioculturales de hombres y mujeres;⁹⁴ los prejuicios y las prácticas consuetudinarias que estén basados en la idea de desigualdad; de discriminación o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. La igualdad de mujeres y hombres obliga a buscar una respuesta global y multisectorial al problema de los derechos humanos y a los principios de una sociedad democrática, la actividad normativa, del colectivo incluido de las mujeres en la esfera pública, es un obstáculo para el desarrollo social, económico y político del sector femenino.

Se puede afirmar que las situaciones, así, los valores de una sociedad democrática dado que todo individuo tiene derecho tanto en la educación, social o laboral, ha de producirse un proceso en función del escenario en el que se produce “*entre iguales*”⁹⁵ en

⁹³ ALBERDI, I. (2006). “La transformación de las familias en España. La influencia del feminismo en los cambios familiares”. En *Revista Arxius*. Universidad de Valencia, pp. 25-40.

⁹⁴ BENEDETTI, M. (2008). “Costumbres”. En *Vivir adrede*. Madrid: Alfaguara, p. 73.

⁹⁵ FIGUERUELO BURRIEZA, A. y IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L. (2006). “El reto de la efectiva igualdad de oportunidades”. En FIGUEROA BELLO, A. *No discriminación por razón de sexo e igualdad de*

donde se daría el equilibrio si los resultados siguiesen las líneas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo. Recalcando que el papel de las mujeres en la función pública, no obedece, ni es el fin de una posición privilegiada o ventajosa que permita obtener prerrogativas o prebendas dentro de la función pública, por el mero hecho de ser mujer, es el espíritu en la asunción de las mujeres al trabajo en la función pública, cuestionando la desigualdad existente entre mujeres y hombres. Este tipo de afirmaciones, puesto que no sólo responden a la realidad social del siglo XXI,⁹⁶ es fundamental, la sensibilización de esta temática en el ámbito público, así como la intervención, en general, de los Poderes Públicos a través de las Administraciones competentes.

1.2.4. La construcción de identidades de género

Después de un largo siglo de luchas por las igualdades y derechos sociopolíticos que ha sufrido la historia general con respecto a las mujeres la historia tradicionalmente se ha concebido como una sucesión de hechos, de sucesos, de acontecimientos, de nombres, de batallas o de desgracias colectivas. Las mujeres al no estar visibles en la pasarela de la historia se han configurado, sin vida propia, sin historia.⁹⁷

Todos estos fenómenos y esta concepción que se guarda en el inconsciente colectivo respecto a la historia tienen una connotación eminentemente masculina. Otro de los elementos claves tratándose de un colectivo representado por más del cincuenta por ciento de la población mundial y que su acción como fuerza de trabajo y de reproducción genera unos efectos multiplicadores la creación de sistemas de relación: sexual, política, económica y social.⁹⁸

Pero más aun, el referente en el siglo XVIII la participación activa de las mujeres en el proceso revolucionario francés, las Jornadas de Octubre o la marcha sobre Versalles,

oportunidades entre mujeres y hombres en la UE. Granada: Comares, Universidad de Salamanca, pp. 172-200.

⁹⁶ CASTRO CID, B. (1987). *Los derechos económicos, sociales y culturales*. Análisis a la luz de la teoría General de los Derechos Humanos. León, pp. 67-85.

⁹⁷ NAVARRO, M. (1988). “El androcentrismo en la Historia: La mujer como sujeto invisible”. En *Mujer y realidad social*, II Congreso Mundial Vasco. Universidad del País Vasco. Vitoria, pp. 15-38.

⁹⁸ RODA, P. (1995). *La Historia de las mujeres: La mitad desconocida*. En Gerónimo de Uztariz, núm. 11, pp. 47-70. Véase: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4806693>

abriría un período en el que, por primera vez, las mujeres depositaron sus esperanzas en un modelo de libertad, igualdad y justicia que desterraría al absolutismo y la legitimación tradicional del patriarcado a lo que AMORÓS y DE MIGUEL⁹⁹ denominaron “*el memorial de agravios*” que representó el primer momento en la historia en el que las mujeres se integraron como grupo social con intereses propios y, por ello, puede ser considerada como el primer precedente del sufragismo, ante la Europa del siglo XVIII que rechazaba la participación de las mujeres en la vida pública.

En este marco histórico se constata cómo se empiezan a producir cambios; los filósofos ilustrados¹⁰⁰ avanzaron en la creencia en el progreso y en que bastaba con modificar las leyes del mundo para mejorar la situación humana. En este sentido, en el modelo de la ilustración se identifica una visión en un pensamiento de la igualdad de todos los hombres, implicó que las mujeres se empezaron a beneficiar de los progresos en materia educativa¹⁰¹ se promovió una paulatina incorporación al “*proceso educativo especializado*”, asociada a las tareas domésticas y del cuidado se intentaba justificar una segregación sexual que implicaba la educación diferenciada en función del sexo. El incremento del nivel formativo de las mujeres resultó en la denuncia que terminó en torno a un movimiento crítico de mujeres que cuestionaría una hetero-designación patriarcal.

Durante el proceso hace mención MILL Y TAYLOR MILL¹⁰² denunciaría que la educación especializada representaba una oportuna estrategia de sometimiento de la mujer, quisieron todos los hombres no más que simple obediencia, por eso han hecho todo lo posible por esclavizar su espíritu, y encaminaron la educación para conseguir su propósito. Como señala CADY tras la lectura del texto “*La sujeción de la mujer*” de JOHN STUART MILL, escribiría que nunca antes había sentido una alegría de la primera respuesta de un hombre que se muestra capaz de ver y sentir todos los matices y grados de los agravios hechos a la mujer.

⁹⁹ AMORÓS, C., DE MIGUEL, A. (2007). “Teoría feminista y movimientos feministas”. En AMORÓS, C., DE MIGUEL, A. *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización*. Madrid: Minerva, pp. 13-55, 60-66, 70-144.

¹⁰⁰ QUÉNIART, J. (1980). “El despotismo ilustrado”. En VOVELLE, M. *Historia Universal VI. Europa Siglos XVI-XVIII*. Barcelona: Salvat, pp. 309-312.

¹⁰¹ DE PIZAN, C. (2001). *La ciudad de las damas*. Trad. de María José Lemarchand. Madrid: Siruela, p. 64.

¹⁰² STUART MILL, J., TAYLOR MILL, H. (1980). *Ensayos sobre la igualdad sexual*. Barcelona: Península, pp. 84, 173.

Sin embargo, por la trascendencia que se le atribuye a la igualdad se ha comprobado en la historia una realidad a la transmisión tristemente a la idea que afirma que en muchos momentos de la historia humana la igualdad se ha convertido en un concepto abyecto y peligroso en el conocimiento de las causas de la desigualdad y discriminación. Pero, el problema es, que nos hemos acostumbrado con demasiada facilidad y frecuencia a sus distintas formas tanto las más evidentes, como las más sutiles, a tal nivel que no nos inmutamos ante ellas, incluso lo más evidente es cualquier cosa menos evidente.

La evidencia de la desigualdad como realidad sociológica¹⁰³ nos impide conocer mejor el entorno y detectar los desequilibrios de sexo-género que impide ver con claridad y nitidez todas las esferas de la vida social, cultural, económica, política y jurídica. De esta forma, en el cual da cuenta de la evolución del pensamiento que ha existido desde diferentes enfoques de la ciencia constituyó un grupo de intelectuales y científicos con inquietudes similares y con un estilo común, caracterizado por el rigor y la independencia de criterio del campo de derecho y de las ciencias sociales.

El referente teórico que van a aportar las nuevas corrientes intelectuales afines al feminismo servirá como eje sobre el que gravitará el futuro con respecto a las mujeres. Ha sido la innovación historiográfica suscitada cada uno hacia su propio camino: entre lo natural, lo jurídico y lo cultural cuando no aparece debidamente justificada que entreteje la diversidad de significados y desarrollo en los dos grandes principios: el principio de igualdad y el principio de desigualdad¹⁰⁴ que muestra el conocimiento y la valoración de la evolución historiográfica que impregna el carácter transversal de la ciencia en todos los ámbitos de las disciplinas existentes. Si se acepta esta idea, puede afirmarse sin ambages que las dificultades del encaje de pensamiento de la doctrina resulten del sumario de manera objetiva o de supuestos de los años de gran actividad intelectual que se vio reflejada en aquella época o cada uno en el sentido de su época.

Sin embargo, no todo fue negativo, y será precisamente el sentido de la interdisciplinariedad científica al objeto de la realidad que ofreciese múltiples posibilidades

¹⁰³ NORBERT, E. (1995). *La sociedad de los individuos*. Trad. de José Antonio Alemany. Barcelona: Península, pp. 20-27, 80.

¹⁰⁴ BELLO, E. (1989). “Ética de la igualdad y teoría democrática en la Revolución Francesa”. En *Sistema: Revista de Ciencias Sociales*, núm. 93, pp. 43-58.

interpretativas debía de ser integrado en un discurso global, tuviesen algo que decir, una reformulación de los problemas que afectan a las mujeres en su más estricto sentido de género y que completar en la pasarela de la historia social.¹⁰⁵ Como fruto de esa intensa actividad es indiscutible en la transformación de la norma jurídica y en la proclamación del principio de igualdad como garantía efectiva para la tutela de los derechos el recurso de la defensa¹⁰⁶ de igualdad de género en toda su amplitud.

De modo que, toda consideración de la igualdad como valor superior constitucional se proyecta sobre otros preceptos constitucionales regulando su interpretación y significado, que se convierte, pues, en un criterio fundamental y orientador del ordenamiento jurídico. La consolidación del Estado Social¹⁰⁷ había desmontado la legitimación tradicional precedente y, norma sobre unas bases en la disciplina jurídica y en la Democracia de Derecho avanzada de valores constitucionales en el entretendido en la normativa actual que proclama como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico el principio de igualdad junto a la libertad, justicia y el pluralismo político (art. 1. CE). Que consideraba uno de los problemas capitales desde la perspectiva de la norma jurídica, fue esta una circunstancia que facilitó en gran medida su acceso definitivo en la Constitución, la primera piedra que, contribuye en su estructura constitucional al reconocimiento social-jurídico del principio de igualdad formal que reconoce que todos son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna (art. 14. CE).

De manera que, es fortalecida en la norma que garantiza el principio de igualdad material, que es obligación de los Poderes Públicos remover y eliminar los obstáculos que impidan el principio de igualdad y libertad, las condiciones de equilibrio entre iguales, la condición que permitiría garantizar la igualdad real y efectiva de género. Por tanto llevar a la práctica de manera real a promover prácticas activas que faciliten la plena participación de los individuos en pleno desarrollo de igualdad de mujeres y hombres señalado y

¹⁰⁵ GADOL, J. K. (1984). "The Social Relations of the Sexes. Methodological Implications of Women's History". En *Women, History and Theory*. Chicago: The University of Chicago Press, pp. 1-14.

¹⁰⁶ REY MARTÍNEZ, F. (2008). "La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo". En *Revista Española de Derecho Constitucional*, n° 84, pp. 215-283.

¹⁰⁷ ABENDROTH, W. (1986). "El Estado de Derecho Democrático y Social como proyecto político". Trad. de José Puente Egido. En VVAA. *El Estado Social*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, pp. 9-42.

recogido constitucionalmente. (art. 9.2. CE).¹⁰⁸ Asimismo que su efectividad pueda desarrollar un profundo cambio, que no dificulte su plenitud en los diversos planos: social, cultural, político y económico.

Esta previsión es significativa dada su importancia constitucional que establece regulaciones de igualdad, libertad y de justicia en la existencia de normas que puedan establecer regulaciones de hacer efectiva la igualdad material en el libre desarrollo de la personalidad de las y los ciudadanos, una referencia del mandato constitucional en el seno de las relaciones laborales, cuando se refiere al individuo y de los grupos sociales en que se integra, la presencia de sujetos colectivos en la defensa de la promoción de los intereses de trabajadores y empresarios (art. 7. CE). Esta constituido y, viene a ser una de las primeras formulaciones si bien enfocada a la problemática característica de la igualdad, por tanto, en este ámbito es de destacar se recrean y asumen nuevas fisonomías, en el marco de dinámicas de inclusión institucional.

También hay que destacar que la igualdad posee innumerables facetas y dimensiones, por lo cual, tenemos ante la vista a una enorme diversidad de horizontes ideológicos y doctrinales, aunque debemos señalar que la igualdad¹⁰⁹ es una aspiración, un constructo, un artificio, una exigencia, un impulso escrito en la historia humana, señalar que la modernidad política y jurídica ha sido, precisamente, el momento histórico decisivo cuando uno de los objetivos se materializó en la creación del Instituto de la Mujer de 1983.

Llegar a este punto, desde los referentes de la idea de igualdad, no es otra que lograr una satisfacción de los derechos de la mujer similar a la que poseen los hombres. En todo caso, en coherencia con el discurso de los derechos, tiene una gran importancia el hecho que la Constitución Española haya positivado el principio de igualdad como valor incorporado al Derecho positivo que hace de las normas un control en su eficiencia en cuestión jurídica común. Que se aproxima al participar en el control de la aplicación de la norma, de su violación, de su inaplicación o de su aplicación indebida, permitiendo impugnar el acto aplicativo mediante la consideración de preceptos positivos.

¹⁰⁸ ALARCÓN CABRERA, C. (1987). "Reflexiones sobre la igualdad material". En *Anuario de Filosofía del Derecho*. España: Agencia Estatal BOE, pp. 31-42.

¹⁰⁹ VALCÁRCEL, A. (1994). *El concepto de igualdad*. Madrid: Pablo Iglesias, pp. 7-8, 216.

Fue precisamente al poco de su estancia construido en un criterio común internacional y nacional que se extendió por los países del mundo, por lo que es un logro para las mujeres en el reconocimiento de la igualdad como principio, el control sobre las leyes, y en un pluralismo político global. En esta circunstancia y el hecho de crearse un clima jurídico de derecho a la persona, aspectos reseñables, introduce cambios notables en aspectos concretos a los que nos referiremos: se incorporó asimismo la concepción jurídica adaptándola a su nuevo contexto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917, de 5 de febrero.

Acompañó la proclamación constitucional reconociendo que todas las personas gozarán de los derechos humanos y, su protección por parte de todas las autoridades, y por ello, el Estado tiene la obligación de promover, respetar y garantizarlos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Abundando en este criterio queda prohibida toda discriminación¹¹⁰ de género, el estado civil, las discapacidades, asimismo de otras particularidades (art. 1. CM); ante la composición pluricultural de la Nación se destacan las comunidades indígenas a la libre determinación de organización social, económica, política y cultural (usos y costumbres), respetando las garantías individuales, los derechos humanos y, de manera esencial la dignidad e integridad de las mujeres.

La respuesta de la normativa mexicana tiene como finalidad, por su parte, que pueden elegir de acuerdo con sus normas y prácticas tradicionales a sus representantes garantizando la participación de las mujeres en condiciones de equidad¹¹¹ frente a los varones, en un marco que respete el pacto federal y la soberanía de los estados (art. 2. A. II y III. CM); de gran interés es de destacar muy especialmente del derecho constitucional, puede decirse que todo individuo tiene derecho a recibir educación, se fomentará el respeto a los derechos humanos, la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia, respeto a la dignidad humana, la integridad de la familia, los ideales de fraternidad e

¹¹⁰ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (2001). "Nuevas dimensiones de la igualdad: No discriminación y acción positiva. Personas y Derecho". En Revista de fundamentación de las Instituciones Jurídicas y de Derechos Humanos, núm. 44. *Monográfico sobre el cambio social y transición jurídica* (veinte años de jurisprudencia constitucional), pp. 67, 234.

¹¹¹ DE OTTO, L. (1985). "El principio de igualdad en la Constitución Española". En *Igualdad, desigualdad y equidad en España y México*. México: Colegio de México, p. 351.

igualdad de derechos de todos evitando privilegios de sexos o individuos; (art. 3. Fracción C. CM). Pues bien, en este criterio se puede apreciar que en la Constitución se reconoce al varón y la mujer que son iguales ante la ley, la protección de la organización y el desarrollo de la familia, la educación, y a la cultura, etc. [...] (art. 4. CM).¹¹²

En este sentido, parece que esta complejidad aplicada en el ordenamiento jurídico es el motivo que justifica que las y los constitucionalistas lleven un camino paralelo de actuación activa con los Poderes Públicos ante el principio de igualdad, debe abrirse y buscar lo que une a las mujeres y los hombres, deben oír las necesidades y el reclamo que durante siglos ha estado silenciado. Ante la razonabilidad de la norma, la justificación en los fines pretendidos y la corrección de los medios materiales que serán los puntos críticos de salvaguardar los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales en un Estado Social y Democrático de Derecho.¹¹³

Estos temas basilares en el ámbito de los contenidos constitucionales y el corpus normativo de la igualdad entre mujeres y hombres, han sido los elementos básicos a la hora de desarrollar su actividad las y los constitucionalistas españoles que ha traído como logro el resultado de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres¹¹⁴ que modifica unas veinte leyes del ordenamiento jurídico español. En la actualidad, la eficacia horizontal de los derechos fundamentales constituye una realidad asumida por los ordenamientos jurídicos.

Se ha observado que la universalidad de la igualdad como movimiento social-político globalizador, no se ha alcanzado; ante ello, se sigue luchando por la igualdad y la no discriminación porque estas sean cada vez menores y que no se reduzcan a una mera utopía.¹¹⁵ Esta posición desprende el grado de responsabilidad social que tienen los

¹¹² CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS 1917, el 5 de febrero* (que reforma la de 5 de febrero de 1857). México: Cámara de Diputados, pp. 1-4. Última reforma publicada DOF 26/02/2013.

¹¹³ DOEHRING, K. (1986). "Estado Social, Estado de Derecho y orden democrático". Trad. de José Puente Egido. En VVAA. *El Estado Social*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, pp. 107-208.

¹¹⁴ FIGUERUELO BURRIEZA, A. (2006). "Comentarios al anteproyecto de Ley orgánica de igualdad de mujeres y hombres". En *Revista Criterio Jurídico*, vol. 6. Santiago de Cali. Colombia, pp. 197-213.

¹¹⁵ MONTILLA MARTOS, J. A. (1997). *El mandato constitucional de promoción de la igualdad real y efectiva en la jurisprudencia constitucional. Su integración con el principio de igualdad*. Estudios de Derecho Público. Homenaje a Juan José Ruiz-Rico. Madrid: Tecnos, pp. 19-44.

operadores públicos, políticos y representantes de la sociedad, cultural, educación, y de la economía.

Conforme, con la conjunción de la solidaridad y la fraternidad en la participación de reconocimiento e interpretación de los derechos fundamentales, libertades públicas y, los derechos de los ciudadanos/as. En el nuevo orden social de la igualdad de género¹¹⁶ en cuanto objetivo común y eliminando los obstáculos que dificulten la participación activa de igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral entre mujeres y hombres como sujeto de una relación jurídica es básico que prime la Constitución sobre las leyes en cuanto norma jurídica suprema.

De este modo el devenir histórico del principio de igualdad muestra que no son realidades estáticas sino esencialmente dinámicas, la propia idea de igualdad se ha ido integrando con el paso del tiempo en dimensiones que inicialmente resultaban ajenas a ella. Los modos particulares de interpretación y transformación dependieron en gran medida de los avances de grupos¹¹⁷ que en cada contexto tuvieron las corrientes de mayor o menor peso específico que defendían con planteamientos políticos o sociales derechos más igualitarios entre las mujeres y los hombres.

Se fue extendiendo su potencialidad transformadora en la realidad de las personas como medio para lograr el fin último que era un tratamiento más igualitario de todas/os que impidan o dificulten su plenitud en los diferentes escenarios de la vida política, económica, cultural y social. Con ello, coadyuvar a desterrar influencias llenas de prejuicios e insistir en la función de las normas jurídicas y la intervención pública de la conversión de las personas en sujetos de derechos en condiciones de igualdad.

Si bien supuso un avance muy importante, surge de manera natural la pregunta acerca de si el mandato constitucional en su proclamación formal y solemne del principio de derechos y de igualdad ante la ley es suficiente y, si una actitud de respeto por parte del Estado bastaba para garantizarla.¹¹⁸ Las instituciones fueron objeto de una regulación para

¹¹⁶ RUIZ PÉREZ, E. (2003). *Mujer y trabajo*. Alicante: Bomarzo, p. 23.

¹¹⁷ MACKINNON, C. (1995). *Hacia una teoría feminista del Estado*. Madrid: Cátedra, pp. 164, 185-190-287, 221, 225, 305-329, 349-391, 391-424.435.

¹¹⁸ WOLFF, R. (1981). *Una reconstrucción y una crítica de la teoría de la justicia*. Trad. de M. Suárez. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 161-126.

acabar con las desigualdades de carácter sustancial; sin embargo era relativo ya que sólo mejoraba la posición de una parte de la ciudadanía y población. Podemos extraer, de este acontecimiento, es que el reconocimiento constitucional¹¹⁹ de un derecho no implica una garantía definitiva en su aplicación, pues depende de la interpretación que de su contenido hagan los órganos encargados de controlar la interpretación constitucional, su doctrina incluso, puede ser anulada o desvirtuada por decisiones posteriores.

En el caso concreto, de las mujeres, la proyección de subsistencia de la desigualdad se seguía atribuyendo en la relación de género, el rol de determinadas tareas de varones y mujeres¹²⁰ en una posición de subordinación de éstas respecto a ellos que se da en el marco de la vida privada limitando la capacidad de la mujeres en su ejercicio del principio de igualdad como sujeto de derechos formal y material de los que son titulares en la vida pública.

Se asume, que la igualdad y la libertad son unas realidades existentes que se entendía satisfechas con el reconocimiento formal del principio de igualdad ante la ley,¹²¹ en la administración pública, en la aplicación de la justicia, el fisco, y la igual aplicación de las normas por parte de los poderes públicos en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural de la dimensión transversal de la igualdad por parte de los poderes públicos para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

1.2.5. Cuestiones de igualdad de género en la dinámica de los operadores públicos

Ante la dimensión cuantitativa y cualitativa del fenómeno de desigualdad y discriminación, surge el dilema acerca de si la causa son las deficiencias técnicas, la insuficiencia de las leyes o bien si la causa se encuentra en una interpretación de las normas por los operadores públicos que son quienes tienen la palabra activa en la aplicación de las

¹¹⁹ SMEND, R (1985). *Constitución y derecho constitucional*. Madrid: Centro de estudios Constitucionales, pp. 132-133.

¹²⁰ DE LA BARRE, P. (1993). *De la Educación de las Damas*. Trad. de A. Amorós. Madrid: Cátedra, pp. 23-25, 55.

¹²¹ GONZÁLEZ PROSPER, J. (2004). “La paridad por Ley: sus beneficios y consecuencias”. En *El Portal de las mujeres*. Agenda de las mujeres, p. 1. Véase: <http://agendadelasmujeres.com.ar>.

leyes.¹²² Tanto, cuando, se dirigen a garantizar la igualdad de oportunidades, en el punto de partida de su aplicación son neutralizadas o vaciadas de contenido sustancial de las relaciones de empleo/trabajo, principal elemento de autonomía de las mujeres ante la situación de subordinación y dependencia al que se han visto reducidas durante siglos en el derecho privado y público.

En muchas ocasiones no bastan sólo los cambios institucionales o constitucionales, si éstos, a su vez, no van acompañados de cambios de hábitos, mentales, usos sociales, entre otros, por tanto, como afirma GINER¹²³ para que se genere una voluntariedad inicial por las propias mujeres, varones, agentes sociales y políticos, en un momento anterior debe mediar como finalidad el concepto o estudio de la educación cívica, moral, ciudadanía, derechos humanos y libertades, es formar un estilo de vida comunitario que refuerce valores de igualdad, solidaridad, cooperación e igualdad de género, entre otros. Es decir, generar el propio protagonismo y difusora de estos contenidos de las mujeres y hombres para que sea posible la transformación activa de tolerancia y convivencia democrática en la sociedad.

Existe una clara aspiración en todos los ordenamientos jurídicos constitucionales de los distintos Estados, desde donde se pretende establecer este valor fundamental de la igualdad,¹²⁴ con mayor o menor intensidad, desde una enorme diversidad de estrategias retóricas, argumentativas y doctrinales. Esta complejidad de difícil solución, nunca agotada plenamente por los retos y desafíos que presenta la realidad socio-política es el motivo que justifica que los constitucionalistas lleven un camino paralelo de actuación activa con los Poderes Públicos¹²⁵ ante el principio de igualdad, debe abrirse y buscar lo que une a las mujeres y los hombres, deben oír las necesidades y el reclamo que durante siglos ha estado silenciado.

¹²² ARAGÓN RIVAS, M. (1988). “La eficacia jurídica del principio democrático”. En *REDC*, año 8, núm. 24, pp. 9, 33-34, 36-37, 40.

¹²³ GINER, S., ARBÓS, X. (2000). “Cultura republicana y política del porvenir”. En GINER, S., ARBÓS X. *La cultura de la democracia: El futuro*. Barcelona: Ariel, p. 137.

¹²⁴ PECES-BARBA, G. (1984). *Los valores superiores*. Madrid. Tecnos, pp. 373-388.

¹²⁵ MANTECA VALDELANDE, V. (2007). “La Ley Orgánica de igualdad entre mujeres y hombres”. En *Diario La Ley*, núm. 6778, pp. 1-5. BOE, núm. 71,23-III-2007, pp. 12611-12645.

Ante la razonabilidad de la norma,¹²⁶ la justificación en los fines pretendidos y la corrección de los medios materiales que serán los puntos críticos de salvaguardar los Derechos Humanos y Fundamentales en un Estado Social y Democrático de Derecho que inspira el desarrollo e implementación hacia una mayor integración social, política, jurídica y económica. Hoy en día para la consolidación de la figura femenina son todavía insuficientes los cambios sociales que no han sido fruto del azar, sino de la firme voluntad política de los seres humanos.

Es así como es posible presentar la lucha de las mujeres¹²⁷ por la igualdad como un proceso evolutivo de fuertes avances, pero también retrocesos o estancación. Desde, un punto de vista teórico, es evidente que el proceso está en marcha y es paralelo el reconocimiento de la igualdad formal con el tratamiento de género en torno a un movimiento incluyente de igualdad, libertad y justicia en el espacio público que no debe ser limitado para las mujeres. Se hizo posible alcanzar estas metas en el universo identificativo¹²⁸ femenino por el legado de generaciones anteriores, que lucharon por una sociedad más justa e igualitaria no sólo de forma complementaria y por oposición a la centralidad del varón, sino que sentarán las bases para crear una igualdad de relación de mujeres y hombres (sexo-género).¹²⁹

Su autodeterminación, y esfuerzo de teoría y práctica del feminismo por expresar su interés y preocupación en la transformación social pretensión de cada generación de mujeres que ha luchado por el acercamiento a la igualdad de derechos y oportunidades de género que sea comprendida y valorada en atención a la reivindicación del pasado y reedificación del presente. En la transformación de las políticas públicas¹³⁰ del orden jurídico de igualdad de género, en la capacidad que otorga la ciudadanía y el reconocimiento de derechos

¹²⁶ PRIETO SANCHÍS, L. (1992). “Sobre principios y normas. Problemas de razonamiento jurídico”. En *Cuadernos y debates*, núm. 49. Madrid: Centros de Estudios Constitucionales, pp. 83, 107, 119.

¹²⁷ BAELEN, J., TRISTÁN, F. (1974). *Socialismo y feminismo en el siglo XIX*. Madrid: Taurus, pp. 139.

¹²⁸ BUTLER, J. (2007). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Trad. de M. Antonia Muñoz. Barcelona: Paidós, pp. 45, 56, 85.

¹²⁹ HÄBERLE, P. (1998). “La protección constitucional y universal de los bienes culturales: En análisis comparativo”. En *Revista Española de Derecho Constitucional*, 54, pp. 11-38.

¹³⁰ DE CASTRO CID, B. (1993). *Los derechos económicos, sociales y culturales. Análisis a la luz de la teoría general de los derechos humanos*. León: Secretaria de Publicaciones de la Universidad de León, p. 228.

civiles, políticos y sociales a las mujeres. Hace mención AMARTYA¹³¹ comulga con la propuesta de igualdad de oportunidades de RAWLS y, menciona que no es suficiente alcanzar ciertas cotas de igualdad material, no es suficiente tener sólo la oportunidad de bienestar, sino que hay que tener capacidad de usarlos, elegir y funcionar con ello.

De este modo, justificar que los valores esenciales sobre los que se asienta el Estado Social¹³² y Democrático de Derecho lo constituye un sistema que posee instrumentos jurídico-políticos para avanzar, profundizar y desarrollar los niveles de igualdad que deben regular las relaciones entre el sexo-género, en el seno de la familia, institución básica dentro de la sociedad, y el rediseño cultural de las funciones en los roles y estereotipos determinados a varones y mujeres en igualdad de planos en el Derecho Privado y el Derecho Público.

De hecho, la naturaleza, la igualdad y la ciudadanía de la mujer se convirtieron en un tema de las discusiones jurídico, políticas, académicas y científicas de su papel en la sociedad moderna crucial de la dignidad humana como presupuesto universal, es decir, de todas y cada una de las personas. En los cuales, sigue presente la descalificación derivada de la diferencia sexual en la noción de género, en el sentido de la maternidad, el lenguaje sexista, al enfatizar lo femenino de lo masculino que no resulta de la biología o de la socialización sino de los efectos discursivos de una oposición sexual universal.

1.3. Usos, variaciones, categorías y conceptos

Terminada la primera década del siglo XXI nos encontramos, una vez más, en un momento de hacer recuento de lo que se ha avanzado tras el período de los movimientos feministas,¹³³ de las mujeres en la lucha por la igualdad, la no discriminación y su derecho a ser reconocidas como ciudadanas. Asimismo la persistencia de desigualdad entre mujeres y hombres que responde a causas diversas y se manifiesta en distintas formas a través de la integración de los humanos en la sociedad. Encontrar la realidad de género en la construcción histórica de análisis conceptual de las prácticas culturales que da lugar a

¹³¹ AMARTYA, K.S. (1997). *Bienestar, justicia y mercado*. Premio Nobel de Economía. Barcelona: Paidós, pp. 15-30.

¹³² FORSTHOFF, E. (1986). "Problemas constitucionales del Estado Social". Trad. de José Puente Egido. En VVAA. *El Estado Social*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, pp. 43-67.

¹³³ AMORÓS, C. (1997). *Tiempo de feminismos: Sobre feminismo, proyecto ilustrado y posmodernidad*. Colección Feminismos, núm. 41. Madrid: Cátedra, p. 463.

estereotipos cambiantes no ahistórico según el género masculino o femenino frente al biologismo (vitalismo) y esencialismo del sexo tradicionalmente hombre y mujer considerados privativos de las sociedades.

Producto de una amalgama de hechos e investigaciones de diferentes conceptos, categorías sociales o jurídicas:¹³⁴ género, perspectiva del género, identidad, ciudadanía, división sexual, diferencia sexual identificada con lo masculino y lo femenino que se ha divulgado en los últimos años en el mundo. Lo cierto es que paulatinamente lo encontramos en la posición de la mujer (género) y su tratamiento jurídico a partir de los avances legislativos que permiten afirmar la existencia de un proceso igualitario formal y material entre mujeres y hombres, en contraste con la cultura de desigualdad y jerarquía que ha dominado en la sociedad.

Tener claridad conceptual, ideas y teorías tan bien defendidas por AMORÓS¹³⁵ que permitan la capacidad para entender el actual mundo globalizado que se levanta sobre la base de la desigualdad social y la desigualdad entre hombres y mujeres, prácticas todavía vigentes en el siglo XXI. La proximidad temporal de este reconocimiento demuestra que aún se hace necesario insistir en que la titularidad de los Derechos Humanos Universales no corresponde sólo a los hombres, sino también a las mujeres. En atención a estos presupuestos estructurales, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha impulsado una serie de documentos con compromisos jurídicos y puesta en marcha de políticas de igualdad para los Estados que sitúen a las mujeres en una posición de equivalencia respecto a los hombres.

Se pone el acento en la IV Conferencia Mundial de Pekín 1995,¹³⁶ sobre el avance de las mujeres donde se define la perspectiva de género¹³⁷ como instrumento necesario de la

¹³⁴ RUBIO CASTRO, A. (1997). *Feminismo y ciudadanía*. Sevilla-Málaga: Instituto Andaluz de la Mujer, p. 150.

¹³⁵ AMORÓS, C. y MIGUEL DE, A. (2007). “Teoría feminista y movimientos feministas”. En AMORÓS, C., MIGUEL DE, A. *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*. Madrid: Minerva, pp. 91-144.

¹³⁶ MONTERO, J. (1995). “Pekín y el debate internacional sobre la mujer”. En *Papeles. Cuestiones internacionales de paz, ecología y desarrollo*, núm. 56, pp. 17-18.

¹³⁷ SAN ROMÁN GIL, M. C. (1998). “Las políticas de igualdad: acciones positivas y perspectiva de género”. En CONTRERAS, M. POMED, L., SALANOVA, R. *Nuevos escenarios y nuevos colectivos de los derechos humanos. Conmemoración del Cincuenta Aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos*. Monografía de la Revista Aragonesa de Administración Pública, núm. II. Zaragoza: Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales de la Diputación General de Aragón, pp. 133-144.

búsqueda de respuestas de cambio y reflexión de la concepción del papel de las mujeres a solicitar por sí, individual o colectivamente. La reafirmación de los derechos de las mujeres desde la visión del vocablo género puede ser masculino o femenino, una de las acepciones en el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española lo define como un “Conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes” se puede decir los hombres-mujeres, por otra parte es “clase o tipo a que pertenecen personas o cosas.”¹³⁸

Además se pretende identificar las actuales categorías, usos o variaciones culturales en la implantación del valor respecto del masculino, una elaboración de siglos transmitida y mantenida por los intereses del régimen patriarcal. Sin embargo, no es sólo un término gramatical, responde a la necesidad que el conocimiento y el entendimiento permita obtener respuesta para incardinar dentro del vocablo género y principio de no discriminación criterios de actuación de los operadores políticos, como concretar los principios de justicia, igualdad, libertad, y dignidad humana que se han configurado como pilares básicos de la convivencia actual en una sociedad más justa, igualitaria y equitativa.

Los estudios de género comprenden que la perspectiva de género¹³⁹ atraviesa toda la realidad de los presupuestos ideológicos del problema, la evaluación de la eficacia de las leyes, la eliminación de los estereotipos y prejuicios sexistas responsabilidad de los poderes públicos que producen una lenta transformación socio-jurídica. Es un claro ejemplo, que constituye razones para el optimismo cuando el criterio utilizado es comparar

¹³⁸ Significación gramatical de los vocablos sexo y género a fin de que las variables dejen de ser sospechosas a los razonamientos de género y sexo se sitúan en el centro de las reflexiones sobre el trabajo y el empleo desde la perspectiva de género tratamos de desentrañar los nudos críticos de los diversos conceptos de autoras y autores y partimos de la idea central del DRAE: Sexo, conjunto de seres pertenecientes a un mismo sexo (masculino, femenino), tiene condición orgánica/biológica de caracteres de los órganos sexuales en base a esta consideración se atribuye sexo débil a las mujeres, por otro, sexo fuerte a los hombres. Género, conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes, de concepto biológico-taxón subdivisión de la clasificación biológica que agrupa especies que comparten ciertas características. Otra acepción en sentido gramatical clase de un nombre sustantivo o pronombre de la flexión del adjetivo o del pronombre. En las lenguas indoeuropeas estas formas son tres en determinados adjetivos y pronombres: masculino, femenino y neutra; en otro rasgo gramatical de concordancia con los sustantivos de género femenino. Subgénero rasgo que designan personas del sexo masculino; el de los sustantivos no clasificados como masculinos ni femeninos y el de los pronombres que los representan o que designan conjunto sin noción de persona. En español no existen sustantivos neutros, ni hay formas neutras especiales en la flexión del adjetivo; solo el artículo, el pronombre personal de tercera persona, los demostrativos; nombre común en cuanto al género; en que no posee género gramatical y se construye con artículos, adjetivos y pronombres masculinos y femeninos para aludir a personas de sexo masculino y femenino. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA extracto 25/03/2013.

¹³⁹ ECOSOC (1997). *Mainstreaming*. Mandato de ECOSOC E/1997/L.30. Naciones Unidas, pp. 27-34.

diacrónicamente la situación actual de lo privado y de lo público y, por otro, hay razones para el pesimismo cuando se compara la vida de las mujeres y se desea un cambio en la mentalidad de los varones que pasan a reclamar con naturalidad los puestos del poder en la esfera pública, y aún con mayor inflexibilidad en la esfera privada.

Hace falta un nuevo pacto social, entre mujeres y hombres y también entre las y los jóvenes existe un problema respecto a la gestión social de los cuidados y los cuidados tradicionales del hogar-familia, los niños y niñas, son sociabilizados/as de manera diferenciada, las niñas en la asunción de valores de sumisión, debilidad e inferioridad y los niños en la de dominio, poder (misoginia)¹⁴⁰ del sexo femenino, que no puede ni debe tratarse con displicencia. ¿Quién o quienes llevan el peso de la crianza y las tareas domésticas? ¿Cómo está la llamada conciliación y la corresponsabilidad? en las dos grandes esferas de lo privado y lo público en la sociedad que se adentra en el siglo XXI.

El derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres trabajadoras,¹⁴¹ cuya incorporación al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales, lo que hace necesario, es configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales. Lo que está en juego es el modelo social de cooperación y sostenibilidad de nuestras sociedades, que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y privada. Su gestión requiere una voluntad política que otorgue un tratamiento desde una dimensión integral que ofrezca soluciones a una contradicción sistemática. Estamos entonces ante un paradigma cognoscitivo y académico de perspectiva de género del tratamiento de categorías interpretativas, de la definición etimológica, de las transformaciones que está generando la nueva autoconciencia de dar cuenta de una realidad cambiante que acuña conceptos a desarrollar y plantea la necesidad de rupturas conceptuales, de la constitución simbólica y material fundacional de las sociedades modernas.¹⁴²

¹⁴⁰ MADRID NAVARRO, M. (1999). “La misoginia en Grecia”. En *Colección Feminismos*, núm. 49. Madrid: Cátedra, p. 367.

¹⁴¹ RUÍZ DE LA CUESTA FERNANDEZ, S., BAJO GARCÍA, I. (2006). “Conciliación de la vida familiar y laboral”. En MONTESINO SÁNCHEZ, N., ESQUEMBRE VALDÉS, M. M. *Mujeres y Derecho*. Feminismo/s. 8. Alicante: Revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante, pp. 131-142.

¹⁴² FOCALUT, M. (1986). “Por qué hay que estudiar el poder: la cuestión del sujeto”. En ÁLVAREZ-URIA, F., VARELA, J. *Materiales de sociología crítica*. Madrid: La Piqueta, pp. 25-36.

En este contexto pueden aparecer contradicciones y paradojas, de forma que puede resultar cierta afirmación y su contraria del feminismo de la especie y de la sociedad. Se hace necesaria la delimitación de las fronteras de los conceptos utilizados y de sus contenidos para evitar perdernos no solo porque son variados los conceptos y categorías lingüísticas¹⁴³ utilizadas para señalar por su nombre el problema social, sino también, porque estas categorías han sido desconocidas hasta fechas muy recientes.

Prima la atención sobre lo que ha dado origen a conceptos y categorías que se han transmitido entre las academias feministas en los años setenta, el término género se produce en la arena inglesa, las feministas universitarias hablan del fenómeno (sexo-género) del orden de lo corporal y sociocultural de género. Ha sido objeto de una diversidad de interpretaciones que se transforman o empobrecen haciendo casi su uso cotidiano por los diferentes grupos sociales que integran una comunidad. En la línea del tiempo de la historia la presión social de las mujeres lo vuelve necesario de utilizar, aún cuando alguno o alguna quienes lo empleen no tengan clara conciencia sobre qué está hablando.

Era central para la crítica feminista,¹⁴⁴ en la arena del conocimiento formal y abstracto en las teorías de la subjetividad y textual en los campos cognitivo y epistemológicos definidos tanto por las ciencias sociales y físicas como por las ciencias humanas o humanísticas conceptos de rasgo jurídico en el sentido de que se concreten en la expectativa de ausencia sobre su objeto y proceda a su reconocimiento, como se ha dicho, de derecho. Uno de los problemas en la interpretación de las categorías o conceptos de género es entendido por un amplio conjunto de opiniones de autoras/es permeadas en las distintas disciplinas, en el individualismo metodológico, en la vertiente-holística (sociología, ciencia política, la psicología, la antropología y la historia).¹⁴⁵ No obstante, no siempre la disciplina marca la orientación en un momento dado, se privilegian unas u otras dimensiones en cada sociedad.

¹⁴³ OFFEN, K. (1991). "Definir el feminismo: Un análisis histórico comparativo". En *Revista Historia Social* núm. 9, Valencia, pp. 103-136.

¹⁴⁴ KÄPELI, A-M. (1993). "Escenarios del feminismo". Trad. de Marco Aurelio Galmarini. En DUBY, G. PERROT, M. *Historia de las mujeres*, Vol. IV. En GENEVIÉVE, F., MICHELLE, P. *El siglo XIX*. Madrid. Taurus, pp. 497-531.

¹⁴⁵ DE BARBIERI, M. T., GUZMÁN, L., PACHECO, G. (1996). *Certeza y malos entendidos sobre la categoría de género*. Estudios básicos sobre derechos humanos IV. San José de Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos: Comisión de la Unión Europea, pp. 47-84.

1.3.1. Una referencia constructivista del género

Desde los años setenta la historiografía feminista creó un nuevo concepto: el género, instrumento operativo dentro de los Estudios de Mujer americanos para demostrar que los comportamientos (naturales) de los hombres y mujeres son construcciones sociales y están mediatizados por el contexto cultural. Asume que la observación social de la realidad femenina no es ajena ni debe ser ajena, al resto de realidades porque el concepto género concierne a toda la humanidad.¹⁴⁶ El género se convierte así en una forma conceptual, una obra de ingeniería intelectual, elaborada hasta la fecha (XXI) y en cada momento histórico las definiciones y redefiniciones con respecto al sexo se han mantenido ciertos comportamientos atribuidos a una base biológica cuando en realidad se trata de obligaciones sociales. A menudo cargadas de obstáculos y discriminación por su sexo, tienen un nivel similar que se elaboran por quien tiene que ver con quien ejerce el control, sobre quién o quiénes mediante que mecanismos de legitimidad específica que genera el sistema de sexo/género.

Posteriormente el advenimiento hacia principios de los ochenta se comienza a usar en español (género) que tomará distancia del uso acrítico e históricamente del imperio romano o feudales, igualmente del cristianismo y empobrecido en la Biblia¹⁴⁷ como movimiento social revolucionario, en sus inicios, incorporó la reivindicación de la igualdad de todos los hombres en relación de la misma identidad frente a la afiliación divina que coexiste con la desigualdad del sistema patriarcal pasado y actual.

Los ecos de las ideas llevaron a conceptualizaciones muchas veces muy diferente entre sí, mucho responde a la polémica política, antifeministas-machista y planteamientos epistemológicos y teórico-metodológicos sobre los aspectos sustantivos problemáticos.¹⁴⁸ Esto no quiere decir que se postule una posición neutra, pero tampoco, suplir el análisis por los intereses más que legítimos, la utopía o menos aún por el análisis insuficiente o falacia de los datos. Los propios estudios e investigaciones replantean constantemente debates

¹⁴⁶ FARGUE, A. (1991). "La historia de las mujeres. Cultura y poder de las mujeres: Ensayo de historiografía". Trad. de E. J. Verger. En Revista *Historia Social*, núm. 9, Valencia, pp. 79-101.

¹⁴⁷ CADY STATON, E. (1997). *La Biblia de la mujer*. Trad. de Teresa Padilla y M. Teresa López. Madrid: Cátedra, pp. 15, 21.

¹⁴⁸ SHOWSTACK, A. (1998). "Igualdad, Diferencia y Ciudadanía". En VILLOTA, P. *Las mujeres y la ciudadanía en el umbral del siglo XIX*. Madrid: Complutense, pp. 33-46.

teóricos interdisciplinarios, los amplían a medida que avanza el conocimiento y así se ha ido creando, en las dos últimas décadas, un rico cuerpo teórico. Las últimas aportaciones al tema del género se distinguen entre los usos descriptivos y los usos teóricos del término.

Asimismo, el potencial epistemológico a través de representaciones lingüísticas y culturales un sujeto constituido en el género y su identidad, en un campo social heterogéneo, una noción de género que no esté tan ligado con la diferencia sexual con lo real.¹⁴⁹ Por otra parte, a partir de las normas pueda ser un efecto del lenguaje que las consecuencias de conceptualización de una manera y otra son importantes relacionarlo con otras esferas sociales como la economía y la política. Contiene una serie de elementos que permitirá continuar el hilo conductor de reflexión que escondía los presupuestos y prejuicios que negaba la historicidad del valor-trabajo de las mujeres.

Dos ideas que deben ser claves en la actividad femenina y la recuperación lingüística institucional de género que pueda suponer la ruptura de la discriminación en la convivencia existencial masculina. No solo eso, sino la otra idea, es la garantía de información de conceptos, categorías y recursos existentes para desmitificar ciertos usos peyorativos que sufren las mujeres por el simple hecho de serlo. Surge así la construcción de género que es también afectada por su deconstrucción y algunos elementos aparecerían claros-oscuros ante la mistificación ideológica al basar la continuidad generacional. Sería precisamente comprender cuando se está utilizando a una población diferenciada por sexo (mujeres y varones) o sólo se habla de las mujeres.

Por tanto, en la mayoría de los casos se asume que varones y mujeres no son idénticos e intercambiables, que se distingue a la connotación biológica (sexo), al carácter sociocultural en la esfera privada y en la esfera pública y en la perspectiva académica acerca de género en los presupuestos de explicación. Es necesario preguntarse ¿Cuáles son los criterios en la categoría-lenguaje? ¿Este tiene que ver con el rigor metodológico de la lengua del español o la coherencia de la perspectiva de género?¹⁵⁰ Una vez establecido ese encuadre, procede así, desde el lenguaje y la gramática conceptual empleada por la propia Ley hasta una plausible implicación legal del Derecho de igualdad, destacadamente de

¹⁴⁹ RIVERA, M. (1998). *Nombrar el mundo en femenino*. 2ª ed. España: Icaria, pp. 72-74.

¹⁵⁰ SCOTT, J. (1993). "Historia de las mujeres". En BURKE, P. *Formas de hacer Historia*. Madrid: Alianza Universidad, pp. 59-88.

género pasando lógicamente por todas sus implicaciones a la distinción de dos planos: público y privado.

Así de un lado administrativas, civiles o laborales; de otra parte en el acceso a bienes y servicios. En este caso se presta atención en el tratamiento de material se podrán extraer propuestas para la mejora de protocolos de conducta, guías o manuales de procedimiento de lenguaje no sexista y mayor cooperación de responsabilidad social y jurídica en la estructura y respuesta institucional.

La base de la discriminación por razón de sexo,¹⁵¹ los procesos sociales de lo masculino y lo femenino aporta los instrumentos de construir una opinión informada que permita el establecimiento entre lo natural y lo cultural de la diversidad de significados que constituye un sistema de género íntimamente interconectados con factores políticos y económicos para renovar una historia cultural de los términos del lenguaje: neutro, sexista o no sexista (articulado y escrito) se plantea la pregunta ¿en qué sentido se emplea la palabra (género)? Que correlaciona el vocablo sexo/género en la práctica de variaciones simbólicas o significados con contenido cultural, valores sociales y jerarquías que se concibe en el discurso crítico de los diferentes espacios sociales que son entendidos sistemáticamente en carácter del espectador a la organización de la desigualdad social.¹⁵²

En el sentido más simple género es una representación para la vida material de los individuos, en la que existen sentidos equívocos y se dice perspectiva de género cuando es sólo para las mujeres o a la posición de los ordenamientos burocráticos la sustituye en lugar de sexo, limitaciones en la construcción jurídica e historicidad en el capitalismo económico y en las sociedades masculinas.¹⁵³

Desde la perspectiva de carácter relacional el género-individual o sexual hace referencia a la representación que asigna significado a los individuos. Es decir, la conformación de una (mujer) frente al otro (varón) dentro de la sociedad: identidad, valor,

¹⁵¹ BAUDELLOT, C. (2000). "Conclusión: nada está cerrado...". En MARUANI, A. M., ROGERAT, C., TORNS, T. *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria, pp. 399-408.

¹⁵² JAGGAR, M. M. (1996). "Ética feminista: algunos temas para los años noventa". En CASTELLS, C. *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós, pp. 167-184.

¹⁵³ COLLIER, J. F. ROSALDO, M., ORTNER, S. B., WHITEHEAD, H. (1981). *Politics and Gender in Simple Societies*. Sexual Meanings. Ortner, Sherry, B. *Gender and Sexuality in Hierarchical Societies*, pp. 275, 359-409.

prestigio, ubicación en la estructura del parentesco, estatus en la jerarquía social que tiene una serie de aspectos distintos que motiva una serie de reflexiones y preocupación en el conjunto de disposiciones de una nueva construcción social en esferas de acción institucionalizada, normas, valores, división social del trabajo.

Esto conduce de la mano a la definición de persona,¹⁵⁴ de ciudadanía proceso mediante el cual se contribuye a corregir los fallos del fenómeno o práctica social y matizar en estos espacios recursos para remover las diferencias o la discriminación que articule críticamente cualquier clase de exclusión en la esfera privada y en la esfera pública de procedimiento razonable, sensato y eficaz. El asunto es ante esta situación que surge el cuestionamiento de ¿Qué lugar ocupan las mujeres en el ordenamiento social-jurídico?, ¿Cómo está definido los/las otros/as?, se asumen comportamientos generales en el desarrollo asimétrico en el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En una visión crítica a través del principio de igualdad y del principio de no discriminación las mujeres no necesitan reivindicar el valor de lo que ya tienen ganado por demás en la esfera privada. Frente a esta realidad la cuestión es revalorizar o reedificar las acciones humanas femeninas en todos los ámbitos de la vida pública y privada. Pero eso sólo es posible si el colectivo de las mujeres llega a tener el poder simbólico de definir el valor de entender ¿de dónde vienen? y ¿hacia dónde van?, afirmarse como persona, vivir la vida cotidiana en la libre elección del deber y el hacer, el ajuste de cuentas con la tradición. Como ha escrito CELIA AMORÓS:

“La diferencia y la diversidad siempre brotan por sí mismas en espacios de igualdad y libertad [...]. Dadme la igualdad que ya pondré yo la diferencia. La reflexión y la claridad conceptual son vitales frente a la autentica ceremonia de la confusión ideológica patriarcal que ha sido, en buena medida a causa de su retorcimiento y ambigüedad, enormemente rentable para legitimar la desigualdad sexual. La desigualdad se alimenta de la confusión mental.”¹⁵⁵

¹⁵⁴ El vocablo género es un atributo o característica que permite clasificar a los individuos o seres humanos (no personas); este último término, en sentido estricto hoy en día, hace referencia a la calidad de sujeto de derecho y responsabilidades inalienables e imprescriptibles enumerados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas 1948. TORRES DEL MORAL, A. (1988). *Principios de Derecho Constitucional Español*. Vol. I. Madrid: Átomo, p. 94.

¹⁵⁵ DE MIGUEL ÁLVAREZ, A. (2011). “La perspectiva feminista: una aproximación a los conceptos fundamentales”. En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, A., NUÑO GÓMEZ, L. *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. Madrid: IUSTEL, pp. 309-322.

La evolución del propio sistema social y las teorías feministas han abierto campos de estudio de conceptualización para entender las estructuras jurídico-políticas modernas que explican algunos de los avances actuales de las proclamaciones formales del principio de igualdad. En los que se constituyen nuevas disciplinas que utilizan como categoría analítica el sistema de relaciones sexo/género. Estos estudios definen problemas sociales de desigualdad y promueven acciones y políticas de defensa de los derechos de las mujeres en un esfuerzo permanente de teoría y práctica del feminismo. Allí donde se ha venido usando el masculino, aunque hubiere estado la mujer no se la ha nombrado, ello plantea la cuestión de la feminización de términos originariamente preconiza el uso de formas no marcadas.¹⁵⁶

Por ello dar forma femenina a un nombre que no lo tiene y la acción de dar género femenino a un nombre originariamente masculino o neutro. Una consecuencia en su dimensión del masculino elevado de lo genérico a la categoría de lo universal y de ahí a la de sujeto universal de los derechos del ciudadano. Es en esta misma línea en la gramática donde hay una feminización del sexo biológico y una feminización del género gramatical. Asimismo, el género se define también como forma por la que se distinguen algunas veces los nombres sustantivos según pertenezcan a una u otra de las tres clases: femenino, masculino y neutro.

Las normas sociales y jurídicas se expresan según las reglas gramaticales en masculino en sentido de un lenguaje sexista y el gran efecto encubridor de la desigualdad androcéntrica ante el sesgo patriarcal¹⁵⁷ del lenguaje. Ahí es donde la memoria Histórica viene a demostrar que allí donde la ley y la norma social convocan al hombre, la mujer no ha tenido entrada. Por esta razón se hizo necesario el desdoblamiento de los diferentes conceptos para resignificar su contenido y así dar entrada a todas y todos en los diversos ámbitos de validez de desarrollo social, político, jurídico, económico y cultural.¹⁵⁸ Se hizo necesario usar, expresamente, la forma femenina para nombrar a las mujeres.

En ese sentido la feminización de la terminología o feminización de los nombres de profesiones se lleva a cabo mediante la creación de términos que designan el femenino de

¹⁵⁶ VALCÁRCEL, A. (1994). "Feminismo y poder político." En Foro Internacional *Mujer, Poder Político y Desarrollo*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales/Instituto de la Mujer, pp. 44-45.

¹⁵⁷ COBO, R. (1995). *Fundamentos del patriarcado moderno. Jean Jacques Rousseau*. Madrid: Cátedra, pp. 36, 49 62, 108, 115.

¹⁵⁸ CABO MARTÍN, C. (2001). "El sujeto y sus derechos". En *Teoría y Realidad Constitucional*, 7, p. 118.

profesiones, títulos, oficios, cargos y en la redacción de textos (que no debe confundirse con la feminización de las profesiones de trabajo). Es lo que se conoce como uso no sexista del lenguaje y perspectiva de género. Para ello se ha editado guías de uso no sexista del lenguaje y leyes para garantizar este uso no sexista en las administraciones públicas.

La masa crítica que se ha realizado sobre el contenido parcial y no universal que designan los conceptos, las categorías, las variables y el uso de las palabras es uno de los problemas de la concordancia gramatical no es concordancia social. Es discutible que la evolución de su estructura morfológica y sintáctica se pueda controlar con normas de política lingüística, pueda encontrarse un sustrato social, y que su reflejo sea en la conciencia de los hablantes y, la terminación del masculino como condicionamiento de tipo histórico sociocultural de los términos tradicionales. La cuestión es que, nadie niega ni afirma que el lenguaje refleje especialmente en su léxico distinciones de naturaleza social y jurídica. Es especial el hecho de que se trate o no de oficios-técnicas, profesiones o cargos públicos desempeñados por mujeres, se puedan establecer normas lingüísticas atendiendo únicamente a criterios morfológicos.¹⁵⁹

La feminización de nombres masculinos no depende solo de las reglas gramaticales pues a su aceptación es frecuente que se opongan argumentos cuando se dirime una cuestión que relaciona sexo-género y género lingüístico nunca se está hablando sólo de la lengua. En el Pleno de La Real Academia Española, de marzo de 2012, hace una crítica de algunas guías de uso no sexista del lenguaje declarando que quebrantan aspectos gramaticales, léxicos o anulan distinciones y matices del sistema lingüístico.¹⁶⁰ No obstante el argumento se afirma en el informe que no hay ilegalidad en las recomendaciones sobre el uso del lenguaje no sexista que se introducen en esas guías. Sin embargo, el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE) no admite la forma femenina, por ejemplo; alfarera, cosedora...Por otro lado, justifica la mención explícita la femenina ciudadana...].

¹⁵⁹ OKIN, S.M. (1996). "Desigualdad de género y diferencias culturales". En CASTELLS, C. *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona. Paidós, pp.185-206.

¹⁶⁰ CANTÓ, P. (2000). *También somos ciudadanas*. Madrid: Instituto Universitario de Estudios de la Mujer-Universidad Autónoma de Madrid, pp. 20-25.

Como comenta ANDRÉS¹⁶¹ en su opinión que el sexismo sí está en las palabras; está presente en los hechos, en las realidades cotidianas, en los derechos de los individuos y en las leyes, pero también en el lenguaje. A pesar de estos dilemas lingüísticos, lo cierto es que se ha ido aceptando e implantando el vocablo género que suponga el respeto mutuo e igualdad que debe regir entre la mujer y el hombre que se integra con la clave de la convivencia actual en una sociedad plural y democrática. Se puede afirmar después de que han transcurrido treinta y cinco años de la vigencia de la Constitución de 1978, ha dado frutos en el diseño y funcionamiento de valores como la igualdad y la no discriminación, en la función pedagógica y mejores leyes, interpretación progresiva y constitucional que pueda contribuir a las políticas sociales y económicas del Estado.

1.3.2. Perspectiva de género: ¿Una realidad para las mujeres?

El reconocimiento tanto a nivel internacional como nacional en las distintas etapas por las que han pasado desde décadas los Derechos Humanos, año tras año, se supone paralelamente a su propia existencia, y del que bien refleja el carácter de la posición social y jurídica de las mujeres. Desde su propia singularidad a desarrollar se pondría sobre la agenda de trabajo de las Naciones Unidas el tema de género y aborda la necesidad de una mayor concienciación a fin de acelerar el proceso de implementación de acciones positivas en la igualdad de género.¹⁶² Con esta premisa recoge que no se puede lograr un desarrollo social y económico sostenible sin la plena participación en igualdad y en equidad entre la mujer y el hombre.

Un paso más constituye una prioridad para la comunidad internacional la trascendencia de la perspectiva de género como se establecía en la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres de las Naciones Unidas, que tuvo lugar en Beijing en 1995, se aprobó la Plataforma de acción en la que se incluyó el término de *gender mainstreaming*¹⁶³ demostró el consenso existente en torno a la universalidad y globalidad de los problemas de

¹⁶¹ ANDRÉS CASTELLANOS, S. (2001). *Reflejos en la prensa sobre sexismo y lenguaje*. Ponencia en el I Simposio Internacional de análisis del discurso. Universidad Complutense de Madrid, abril de 1998, versión revisada en diciembre del 2000 y corregida en septiembre de 2001, pp. 17, 25-30.

¹⁶² GARCÍA AMADOR, J. A. (1987). "Problemas metodológicos del principio constitucional de igualdad". En *Anuario de Filosofía del Derecho*. Tomo IV. Madrid: Instituto Nacional de Estudios Jurídicos. Ministerio de Justicia, pp.111-131.

¹⁶³ INSTITUTO DE LA MUJER, MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. (2000). *Las Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre las mujeres*. Serie de documentos. Madrid, pp. 10, 18-30.

las mujeres. Precisa como no podría ser de otra forma que se pretende promocionar una política activa y visible de género, al afirmar, en conseguir introducir en todas las políticas y programas (planes, declaraciones, objetivos, y otros) los objetivos que requieren promover en la lucha por la equiparación de derechos entre mujeres y hombres.

Ante todo, es necesario que se encuentren previstas en todas las decisiones que tomen los gobiernos y otros actores en pro de la eliminación de los obstáculos¹⁶⁴ que impiden la plena realización del colectivo de mujeres, ante los efectos y las repercusiones de discriminación de origen (el sistema patriarcal) en el que se encuentran día a día las mujeres que siguen afectando la efectividad en el marco de las políticas de empleo y formación profesional de la mujer.

La idea de igualdad es el fundamento de las sociedades democráticas que presenta dos dimensiones: una igualdad jurídica y la igualdad sustancial del cual se reconoce a todos los ciudadanos la misma capacidad para el ejercicio de derechos y deberes.¹⁶⁵ Las reacciones aparecieron tras un lento proceso de gestación jurídica, se han adoptado disposiciones organizativas, que han desembocado en un cambio de lenguaje, en la activación de políticas de empleo, en la igualdad de trato en el acceso a la función pública, bienes y servicios, así como en la actualización de los poderes públicos en relación con la igualdad.

De esta manera es un gran avance la agenda de trabajo de la Conferencia de Pekín en el que se incorpore la perspectiva de una igualdad de géneros a todos los niveles y en todas las etapas por los agentes normalmente involucrados en la confección de políticas y de los distintos mecanismos que se han articulado con el paso del tiempo. También nos habla del término *mainstreaming* BLANCO¹⁶⁶ para referirse a la estrategia de integración que consiste en no limitar los esfuerzos en la promoción de la igualdad a favor de las

¹⁶⁴ BARRERE UNZUETA CARRILLO, R. (1998). "La violencia contra la mujer: Obstáculo al desarrollo". En *CIMTM. Otra frontera rota: Aspectos jurídicos de la violencia doméstica*. Madrid: Enitema, pp. 22, 35.

¹⁶⁵ COCKBURN, C. (1996) "Strategies for Gender Democracy: Strengthening the Representation of Trade Union Women in the European Social Dialogue". En *The European Journal of Women's Studies*. Vol. 3. Issue 1, pp. 7-26.

¹⁶⁶ BLANCO MANGUADO, S. (1999). "Las políticas de igualdad entre las mujeres y los hombres en Europa. Filosofía y objetivos". En *II Congreso Internacional sobre Género y Políticas de Acción Positiva*. Jornadas 14. Tomo I. Victoria-Gasteiz: Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer, pp. 18-25, 55.

mujeres, teniendo en cuenta el diseño de las mismas sus efectos sobre situaciones respectivamente de las mujeres y de los hombres.

En este caso, se entiende el concepto *mainstreaming* como un nuevo mecanismo de gestión de las políticas de igualdad, fue una de las contribuciones más relevantes que la Comunidad Europea hizo en la Conferencia de Pekín (1995) sobre la indudable importancia está en un cambio de la cultura burocrática-institucional la igualdad de oportunidades entre sexo-género y los compromisos que se adquieren por parte de los Estados miembros, dan forma a las políticas de igualdad que se llevaran a cabo en Europa en todas las políticas comunitarias (transversalidad) durante el periodo XX y principios del XXI.¹⁶⁷

Todo ello, sin olvidar que la Conferencia (Pekín) fue un compromiso de acción para la promoción y mejoramiento de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, ampliándolo a un ámbito mundial, en el que se advierte la consecución de una cierta igualdad a la del hombre. Asimismo contribuir a la aplicación de la legislación en materia de igualdad de manera coherente en Europa la voluntad de los gobiernos para promover la igualdad de derechos y la dignidad intrínseca de mujeres y hombres en la eliminación de las desigualdades en todas sus actividades.

Al hilo de estas medidas, muchos países han adoptado un plan nacional un enfoque político cuyo objetivo es la integración de las mujeres en la corriente principal del desarrollo (reconocimiento en todas las metodologías, análisis, políticas y planificación) desde una perspectiva de género. En la que los esfuerzos de promoción de igualdad es la mejora de la posición social, económica de las mujeres.

Con vistas a la igualdad comprende todas las acciones y políticas generales ligado con el instrumento del *mainstreaming* o transversalidad¹⁶⁸ se define como una estrategia para hacer de las necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en que la cultura define los derechos, responsabilidades y las identidades en las relaciones de género a fin de que se beneficien por igual mujeres y hombres y que se logre el objetivo final que es lograr la igualdad de géneros.

¹⁶⁷ NEDELSKY, J. (1989) "Reconceiving autonomy". En *The Yale Journal of Law and Feminism* 1, pp. 7-36.

¹⁶⁸ SOUTO GALVÁN, C. (2011). "Mainstreaming de género". En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, A., NUÑO GÓMEZ, L. *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. Madrid: IUSTEL, pp. 71-85.

Lo que realmente se pretende es la implementación de acudir a acciones positivas¹⁶⁹ en una dinámica moderna, es decir, que se produzca un proceso en el diseño de incorporación de forma transversal en la agenda política y como se ha puesto en los diferentes instrumentos jurídicos y legislativos, siendo un mecanismo para luchar contra las desigualdades que no se han podido corregir mediante las políticas tradicionales. Por lo que se podría asumir una formación de igualdad en todas las acciones incorporadas a la vida real en el ámbito público y privado. Otro de los puntos de inflexión deberá centrarse también en eliminar la violencia contra las mujeres, y en lograr un mejor reparto del trabajo remunerado y no remunerado entre las mujeres y los hombres.

Con ello, se requiere alcanzar la igualdad de género y que se pueda asegurar en una plena y efectiva igualdad entre sexos para conseguir que la perspectiva de género se convierta en algo habitual en la vida de todas y todos los ciudadanos para conseguir que el *mainstreaming* se respete y se cumpla en todas las políticas de igualdad como base de apoyo para el desarrollo de la mujer en condiciones de igualdad con el hombre.

En relación con el *mainstreaming* de género que hacen posible alcanzar los objetivos planteados en la Plataforma de Pekín de la ONU en 1995 como señala LOMBARDO¹⁷⁰ podrían resumirse, en los siguientes: ampliar el concepto de igualdad de género en un enfoque más global que pueda acabar con el sistema patriarcal y de los hombres que conllevan a una relación en desventaja de la mujer en los distintos sectores como la familia, el trabajo remunerado, en la política y, en la sexualidad masculina y femenina.

Además la incorporación de forma transversal de la perspectiva de género en políticas específicas como, por ejemplo, el presupuesto, la educación, el empleo y poner en práctica la igual participación de oportunidades y trato en la arena política, económica y social de mujeres y hombres; lo que implica un cambio en las culturas institucionales y organizativa a través de la educación y formación en género para todos/as los/as actores/as políticos/as y administrativos/as en todos los niveles jerárquicos y para la sociedad civil. La implementación y práctica en todas las políticas en una cooperación horizontal en asuntos

¹⁶⁹ GÓMEZ IZA, F. (1999). *Marco Jurídico*. II Congreso Internacional sobre Género y Políticas de Acción Positiva. Vitoria-Gasteiz, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, pp. 28-49.

¹⁷⁰ LOMBARDO, E. (2008). *El mainstreaming o transversalidad de género en las políticas públicas*. Castilla-La Mancha: Instituto de la Mujer, pp. 12-15.

de género, y la evaluación de impacto de género a través de hacer un seguimiento y evaluando desde la perspectiva de género a los/as actores/as.

1.3.3. Mujer y Feminismo: Desigualdad entre los sexos

Con la participación del movimiento feminista, la sociedad civil y los/as expertos/as en igualdad de género se requiere que el *mainstreaming* sea un espacio amplio de expresión y en ejercicio de derecho de las diversas posiciones feministas, ratificado posteriormente el compromiso y los objetivos en el Tratado de Ámsterdam, en sus articulados (arts. 2, 3 y 3.2. 1997) el que obliga en todas sus actividades que desarrolla en materia de políticas de igualdad a la Unión Europea¹⁷¹ para cumplir con sus objetivos de tratar de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres. Y de potenciar como finalidad de la Agencia Social Europea fue lograr que la proporción de mujeres activas aumentara en un 60% hasta el 2010, encontrándose en estos momentos en el 51%, para ello se basan en la estrategia del *mainstreaming* de género, para conseguir la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

El siguiente referente en el tiempo es España que asumió la iniciativa de la estrategia del *mainstreaming* bajo la denominación de *transversalidad* que fue acogida mediante la modificación de su marco normativo, adecuando en algunos de los artículos de la Constitución en lo relativo a la igualdad entre mujeres y hombres (arts. 9.2. y 14. CE) y, a tal fin se adaptó la legislación existente atendiendo al principio de igualdad de trato y oportunidades para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LO 3/2007)¹⁷² y, su introducción en los textos normativos fundamentalmente, como principio informador de las Administraciones Públicas, es decir, como mecanismo de integración de las políticas públicas.

De esta manera, se propuso llevar a cabo, en su conjunto, las medidas que se deben adoptar en la estrategia de la *transversalidad* como el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y

¹⁷¹ DURÁN Y LALAGUNA, P., VENTURA FRANCH, A. (2004). *Legislación internacional, europea, constitucional y administrativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Madrid: Instituto de la Mujer, pp. 22, 84-110.

¹⁷² FIGUERUELO BURRIEZA, A., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. M. (2007). "Políticas públicas previstas para la igualdad real y efectiva". En FIGUERUELO BURRIEZA, A., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. M. *Igualdad ¿para qué? A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Granada: Comares, pp. 193-207.

acciones públicas con la finalidad e interés desde la consideración sistemática de la igualdad de género en todas las fases, momentos y en un campo muy amplio de las políticas públicas de promover y proteger el desarrollo laboral, social y político de la mujer atendiendo al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se podría establecer la *transversalidad* como la integración de las políticas específicas en las políticas generales. Mediante el proceso de instaurar la organización, la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación¹⁷³ en todos los niveles y en todas las etapas, de modo que una perspectiva de igualdad de género en un enfoque global y, de una perspectiva es aplicable en el marco de las políticas de empleo y formación que supone el camino para eliminar los problemas de desigualdad entre los sexos.

Que implica nuevas maneras de idear y enfocar políticas generales o sectoriales. En los programas realizar cambios en la cultura organizativa e institucional desde una perspectiva de igualdad de género que conducirán a modificaciones substanciales en las estructuras sociales; así, la plena participación de la mujer en todos los aspectos de la vida. Es importante señalar que afirma REES¹⁷⁴ que la igualdad conlleva a una visibilidad equitativa de las diferencias entre las mujeres y los hombres y en la aceptación y valoración de sus condiciones, así como de los nuevos roles que permita una mayor participación de las mujeres en la necesidad de la independencia socio-económica.

Desde este punto de vista se podría enfocar el principio de transversalidad en un concepto más amplio de contenido general que regule la agenda política e incorporando la transversalidad de género en un subprincipio derivado de la igualdad que ha hecho principalmente que el legislador lo incorpore desde la óptica de género en los textos normativos en las tendencias dominantes en las direcciones, las organizaciones y las ideas que crean decisiones sobre política, asignar recursos en programas generales o específicos como un principio informador de las Administraciones Públicas.¹⁷⁵ Por lo tanto, el *mainstreaming* o *transversalidad* de género se constituye, como un instrumento más amplio

¹⁷³ UNIVERSITY OF EDINBURGH (1998). *Mainstreaming Equal Opportunities*. The Scottish Office: URL, pp. 55-60. Véase: <http://www.scotland.gov.uk/government/devolution/meo-00.asp>

¹⁷⁴ REES, T. (1998). *Mainstreaming Equality in the European Union, Education, Training and Labour Market Policies*. London: Routledge, pp. 15, 80-85.

¹⁷⁵ PULIDO QUECEDO, M. (1992). *El acceso a los cargos y funciones públicos. Un estudio del art. 23.2 de la Constitución*. Madrid: Civitas, pp. 42-45.

que significa que los problemas de igualdad de género que tendrían que ser tratados en campos iguales en la vida de la esfera pública y privada en igual reconocimiento y status para mujeres y hombres, por ejemplo, en las áreas de intervención que se lleven a cabo mediante la aplicación de las acciones afirmativas del trabajo sobre la educación, cultura, empleo/trabajo, participación política, económica y en la seguridad social.

Para ello, la prevención de género diferenciado en la educación que es un objetivo fundamental para la igualdad de género como fin universal en el que las mujeres y los hombres disfruten por igual de los mismos derechos humanos civiles, económicos, sociales y culturales tanto a nivel internacional, europeo,¹⁷⁶ estatal, existe pues, una recepción fiel en los Estados, a todos los niveles y desde las políticas públicas, que sustentan los valores de libertad, participación, igualdad, equidad y respeto por la diferencia y un desarrollo integral y sostenible. Para hacer viable la igualdad en el mejoramiento para mujeres y hombres en los estándares de calidad de vida y reducción de la pobreza feminizada, puesto que, son los pasos a seguir para formar los cimientos en la participación activa y plena de las mujeres como exigencia del principio democrático de igualdad.

Enfocamos que se pondera un avance sustancial en el reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres admitiéndose que está latente una arraigada situación de discriminación por razón de sexo más generalizada vulnerando los derechos de las mujeres impidiendo su participación plena en sociedad como su propio desarrollo y dignidad humana. Atendiendo a estas consideraciones es importante promover y fortalecer la implementación de la transversalidad de género para que su aplicación sea más operativa y, que los Estados deben hacer realidad las obligaciones nacidas de los acuerdos y convenios internacionales. Sobre todo como apunta la profesora TUR,¹⁷⁷ la acción de Naciones Unidas están estrechamente relacionadas y aportan importantes contribuciones apoyadas en un marco normativo, como en la celebración de las conferencias mundiales, y los instrumentos jurídicos, con estos acontecimientos se podrá conjugar acciones desde diferentes planos a nivel nacional y supranacional.

¹⁷⁶ LOMBARDO, E. (2003). “El *mainstreaming* de género en la Unión Europea”. En *Aequalitas. Revista Jurídica de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Vols. 10-15, pp. 10-15.

¹⁷⁷ TUR AUSINA, R. (2008). “Igualdad y no discriminación por razón de sexo en Naciones Unidas, proceso de evolución hacia el género en el contexto de la mundialización de las estrategias para la igualdad de mujeres y hombres”. En *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, núm. 11., pp. 12-15, 22.

Asimismo, con el impulso de organizaciones no gubernamentales, movimientos sociales, de feministas y académicas, se puede profundizar el fortalecimiento de la cohesión social y de la sociedad civil se convertirá en la base estratégica de implementación disponiéndose de un conjunto de objetivos estratégicos en la idea de extender la ejecución de la transversalidad de género en las medidas positivas para el despliegue en los Estados. De esta manera conseguir un fuerte impacto social y político en este proceso respecto del cambio estructural, cultural y educacional, con el propósito de construir una sociedad más justa y equitativa con más igualdad social y de género.

No obstante, aunque en términos generales la evolución observada en la actualidad en nuestro entorno más inmediato, la equiparación jurídica entre varones y mujeres se encuentra plenamente reconocido, no invita a diagnosticar un escenario a corto plazo pleno en el empoderamiento de las mujeres en el ámbito público, ya que no existe un cambio fundamental en los patrones de conducta, en los viejos roles y estereotipos con respecto a las tareas de la mujer y el hombre en relación al tiempo que dedican los hombres al trabajo remunerado, mientras que en el caso de las mujeres trabajan más horas al trabajo no remunerado que al trabajo remunerado. La disposición del tiempo tiene una doble lectura económica y política, como afirma ANISI¹⁷⁸ todas y todos partimos de una igualdad básica el tiempo, en donde se puede medir la capacidad de poder en el ejercicio de un colectivo sobre otro en la apropiación del tiempo ajeno y que puede acrecentarlo en un contexto social, económico y político.

Desde esta interpretación existe mucho camino por recorrer porque es difícil valorar y cuantificar la perspectiva de género ante la realidad existente en el enfoque neutro sin perspectiva de género o la evidencia de ello en el desarrollo parcial (invisibilidad) en la organización pública donde aun entran en juego cuestiones como la participación laboral, toma de decisiones, el coste de oportunidades, el modelo de la familia tradicional en el coste de reemplazamiento de la externalización del cuidado a una tercera persona ajena a la familia, la compatibilidad o corresponsabilidad de la familia que no permite una simple

¹⁷⁸ CARRASCO, C. (2003), *Mujeres y Economía*. Barcelona: Icaria; ANISI, D. (1995). *Creadores de Escases del bienestar al miedo*. Madrid: Alianza, pp. 17-20.

sustitución de la mujer en términos mercantiles o monetarios.¹⁷⁹ En concreto, se observa todavía al día de hoy una clara distancia de perspectiva de género, en la división sexual del trabajo en la totalidad de los países de la Unión Europea y de América Latina.

¹⁷⁹ BORDERÍAS, C., CARRASCO C. y ALEMANY, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria, p. 45.

Capítulo II

CIUDADANÍA Y GÉNERO

INTRODUCCIÓN

Durante siglos a las mujeres se les ha destinado a las funciones propias de su sexo que les eran asignadas por un conjunto de leyes sociales dispuestas por los hombres, y propias de un patriarcado. Así también, se ha restringido el acceso a los sectores públicos de la vida política, social y productiva, hasta entonces, a las mujeres. Además de lo anterior, es representativo conocer las aspiraciones de las mujeres, en buena medida, se llega a través de la historia, es testigo de las reivindicaciones feministas que se han ido sucediendo desde el siglo XVII hasta la actualidad; todas ellas se han ocupado de la condición de la mujer y de sus derechos a lo largo de varios siglos.

A tal efecto, en este largo caminar, las mujeres han permanecido casi siempre en posiciones subordinadas y carentes de poder, sin embargo, sus oportunidades de protesta han oscilado entre un mayor o menor desarrollo, atención y participación en los diversos contextos caracterizados bien por cambios liberales o por la preeminencia del conservador. Por otra parte, BARRE (1647-1725), escribe en su texto *Sobre la igualdad de los dos sexos* (1673), hace referencia a las reivindicaciones de igualdad entre mujeres y hombres,¹⁸⁰ y pese a su relevancia, la obra permanece en el olvido hasta mediados del siglo XX, es del mismo carácter que el que encierra la historia real de las mujeres a lo largo de los siglos.

En este orden de hechos, un momento clave en la historia del feminismo fue, sin duda, el de la Revolución Francesa (1789-1799), donde las mujeres se pronuncian, en la teoría y la práctica, como un grupo social oprimido en busca de sus propios intereses. Sin embargo, AMORÓS, citando a PULEO,¹⁸¹ expone que en dicha Revolución, el ala democrática más radical rechazó la extensión a las mujeres de los nuevos derechos en defensa de la individualidad y la libertad. En esta misma época, GOUGES OLIMPIA

¹⁸⁰ FRUTOS, L., ESCRIBANO, J. J. (2001). "Las mujeres y la política: Diferencias de género en España". En *Cuestiones actuales de la Sociología del Género*. Madrid: CIS, pp. 255-279.

¹⁸¹ PULEO, A. H. (1992). "El paradigma renacentista de autonomía". En AMORÓS, C. *Actas del Seminario Permanente "Feminismos e Ilustración" 1988-1992*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Instituto de Investigaciones Feministas, pp. 39-46.

(1748-1793), redacta la primera Declaración de los Derechos de la mujer y la Ciudadanía (1791).¹⁸²

Por lo antes expuesto, de acuerdo con BARRE, se proclama a favor de la emancipación femenina, y pone de manifiesto que la desigualdad entre sexos no es más que producto de las costumbres y prejuicios sociales de la época. De manera que la organización social ha originado la división sexual del trabajo, la desigualdad sexual, y la subordinación de las mujeres a los varones, que sitúa a las mujeres en un lugar excluido del ámbito público, la autora propone remediar tales males mediante la educación, y a través del que se reclama el acceso de las mujeres a todas las profesiones y funciones sociales.¹⁸³

Debe entenderse, que durante el siglo XIX la situación de la mujer experimentó cambios significativos precedidos, por el liberalismo y la Ilustración¹⁸⁴ se configura un nuevo orden social y político que reconoce por primera vez los derechos humanos,¹⁸⁵ cuyas ideas fundamentales, junto con las de las políticas de igualdad y libertad, constituyeron los principios básicos en los que actualmente se apoyan las situaciones democráticas que ocupaban un lugar central de la sociedad de la primera modernidad, y las repercusiones que ha tenido la relativamente reciente incorporación de las mujeres a los distintos espacios públicos, radica en el marco de la educación, del trabajo y del género.

¹⁸² WOLLSTONECRAFT, en *Vindicación de los Derechos de la Mujer* (1792), combate el sexismo de la Ilustración. Con la obra de la autora se inicia el corpus teórico de la teoría femenina, en ella se vindica la igualdad de la mujer con el varón, además, defiende una educación para las mujeres igual que la de los varones. WOLLSTONECRAFT, M. (1996). *Vindicación de los Derechos de la Mujer*. Trad. de Carmen Martínez Gimeno. Madrid: Cátedra, Feminismos Clásicos, Instituto de la Mujer, pp. 108-109, 123, 135, 366.

¹⁸³ COBO, R. (1994). “El discurso de la igualdad en el pensamiento de Poullain de la Barre”. En AMORÓS, C. *Historia de la teoría feminista*. Madrid: Consejería de la presidencia, Dirección General de la Mujer, Universidad Complutense, Instituto de Investigaciones Feministas, pp. 9-20.

¹⁸⁴ Otro de los pensadores asociados a este movimiento es ROUSSEAU, destaca la defensa de la igualdad en la Ilustración. Sin embargo, en el libro V de *Emilio* que dedica a “La educación de Sofía”, argumenta que la diferencia anatómica entre la mujer y el hombre constituye el imperativo moral y social que establece la división de funciones entre los sexos. Agregaba el autor, como defensor de la desigualdad natural entre los sexos, niega a las mujeres el derecho de ciudadanía proclamando la igualdad sólo para los varones. Además, adjudicándoles al espacio doméstico y asignándoles las funciones de reproducción y sostenimiento de la familia; y la exclusión no permitía a las mujeres formar parte de la comunidad cívica, de la política y de lo público en general. FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS (1997). *Nuevo contrato social. Para compartir las responsabilidades familiares, el trabajo y el poder*. Madrid: Colección Nuevo Contrato Social, pp. 24-26.

¹⁸⁵ La Declaración de Derechos Humanos, en proclama de la igualdad de derechos para todos los individuos, se aprobó hasta el año 1948 dejando patente el principio de igualdad.

Ante tal escenario, por tanto, hasta la década del siglo XIX da lugar al movimiento feminista, que deriva en un aumento de las reivindicaciones de las mujeres. Así, fueron sucediendo discusiones teóricas, que tuvieron eco en algunas transformaciones sociales, económicas, políticas, educativas y laborales, que promovieron cambios en cuanto a la posición femenina, como a una posición legal más justa y más igualitaria donde el derecho al trabajo sucediera al de la educación¹⁸⁶ para la incorporación posterior a la vida social, pública y profesional, proseguidos de un conjunto de reformas legislativas. A partir de lo anterior, el movimiento feminista ha permitido a las mujeres conquistar un lugar en la ciudadanía y un acceso creciente a la educación, al trabajo asalariado y a la vida pública en general.

Estos cambios se han acompañado de avances económicos, sociales y políticos, así como su independencia y emancipación de las mujeres con respecto a los varones. Sin embargo, en el mercado de trabajo y en la educación superior los prejuicios sexistas y la discriminación sobre las mujeres siguen siendo objeto de discriminaciones, en cierto modo subyacentes, muchas de las cuales se mantiene en la actualidad.

De modo que, la evolución de dicha transformación ha estado marcada por una serie de acontecimientos relevantes que se dirigen al ámbito de los estudios universitarios y sus trayectorias académicas, como ámbito que prepara para el posterior acceso al empleo cualificado o a la promoción en el mercado de trabajo. Además, de otorgar capacitación y cualificación para un primer empleo a través de la titulación, ofrece la posibilidad de prolongar y completar los estudios a mujeres y varones empleados, con el fin de proporcionar promoción en su carrera profesional.¹⁸⁷

De otro lado, aún cuando las oportunidades sociales y laborales de las mujeres universitarias son más amplias y favorables que las de otras mujeres con niveles formativos inferiores, existen diferencias en cuanto a sus trayectorias profesionales. También, cabe reflexionar sobre el principio de igualdad de oportunidades en la educación superior y en el empleo para que, a partir del mismo, se detecten factores discriminatorios que todavía, en

¹⁸⁶ FLECHA, C. (1999). “Un espacio de libertad para las mujeres: Su acceso a los estudios universitarios”. En *Mujer y Ciencia*. Jaén. Universidad de Jaén, pp. 23-42.

¹⁸⁷ FRUTOS, L. (1997). *El acceso de las mujeres a la educación en la Región de Murcia*. Vol. 1. Murcia: Universidad de Murcia, pp. 11, 54-55, 58-60.

los comienzos del siglo XXI, impiden la plena igualdad de *facto* entre mujeres y hombres en la estructura social.

I. ¿QUÉ ES UNA CIUDADANÍA? Definición y origen

El concepto de ciudadanía ha sido un tema muy recurrente y siempre polémico a lo largo de la historia porque contiene elementos contradictorios, paradójicos y antinómicos. Se convirtió teóricamente en objeto de estudio desde marcos muy diferentes de la transformación del concepto de ciudadanía¹⁸⁸ que contribuía a la reforma de la vida pública asumida en las distintas sociedades como la Grecia antigua, Roma, y los Estados nacionales europeos del siglo XIX. En la antigüedad,¹⁸⁹ la democracia griega se construyó sobre los principios de igualdad o derechos ciudadanos que estaban fundados en un modelo participativo, donde imperaba la igualdad política efectiva de todos (*demos*) para participar en el poder. Pero al mismo tiempo engendra formas de opresión, discriminación y explotación, aceptaba la esclavitud y la discriminación de la mujer como una institución social natural.

Por extensión traza la influencia que han dejado a lo largo del tiempo (finales del siglo XVIII) del reconocimiento de derechos civiles y políticos que otorgara a los hombres negándose a las mujeres totalmente y/o parcialmente hasta el siglo XX marcaba la ausencia de las mujeres en las relaciones entre Estado y sociedad. Las nuevas cartas de los derechos sociales y constituciones tendría una profunda trascendencia en el término ciudadanía de una importancia de derechos e identidad a través de la variabilidad de significados donde se distinguen dos grandes líneas de pensamiento el enfoque tradicional liberal y el socio-histórico: la presencia en la vida política institucionalizada por los demócratas liberales¹⁹⁰

Por esta razón han elaborado un concepto de ciudadanía que aboga por alcanzar la igualdad de derechos de los ciudadanos frente al Estado que implica el acceso a los

¹⁸⁸ AGRA ROMERO, M.K. (2002). "Ciudadanía: Fronteras, círculos y cosmopolitismo". En *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*. Universidad de Granada, 36, pp. 9-28.

¹⁸⁹ BOCK, G. (2001). *La mujer en la historia de Europa. De la Edad Media a nuestros días*. Barcelona: Crítica, pp. 18-30.

¹⁹⁰ AGUILERA PORTALES, R. E. (2006). "El debate filosófico contemporáneo en torno a la ciudadanía entre comunitaristas y liberales." En *Anuario de Derecho Universitario de Alcalá de Henares*, pp. 6, 24.

derechos políticos. Este origen tiene su raíz en la antigua filosofía de Platón y Aristóteles¹⁹¹ que separaba lo público de lo privado y que dio origen a dos tipos de leyes que se refieren al derecho público y al derecho de la familia. Tal distinción fue reproducida en los tiempos modernos por los teóricos del contrato social ROUSSEAU, HOBBS, LOCKE y en forma crítica en los últimos tiempos PATEMAN.¹⁹²

En el marco del discurso contemporáneo la construcción del concepto de ciudadanía es algo que remite a un proceso social-histórico¹⁹³ que nos permite inferir que pareciera un concepto unívoco, es por el contrario polisémico, por el cual es preciso identificar las concepciones o sentidos dominantes que responden a la práctica, a las leyes que rigen en las distintas culturas y de sus propias consideraciones acerca del régimen político ideal que sostiene el valor de la ciudadanía conceptualmente ligado a la esfera pública y por tanto limitado espacialmente. Desde esta óptica, podemos entender, que el mismo ARISTÓTELES señalaba en su política la variabilidad de este concepto al afirmar...

“Pues a menudo se discute sobre el ciudadano y en efecto no todos están de acuerdo en quién es ciudadano. El que es ciudadano en una democracia con frecuencia no es ciudadano en una oligarquía.”¹⁹⁴

A partir de entonces el concepto de ciudadanía y ciudadano proporcionan un lenguaje jurídico sobre cuestiones de la identidad de género, de los derechos humanos, la reivindicación de reconocer la ciudadanía femenina y añadir a las mujeres en las construcciones de la ciudadanía existentes (al voto, al trabajo remunerado).¹⁹⁵ Ahora bien, el potencial que conferían al concepto de ciudadanía le dio un tinte característico en los

¹⁹¹ DURÁN, M. A. (2000). *Si Aristóteles levantara la cabeza*. Madrid: Cátedra, pp. 55-60.

¹⁹² Según LOCKE las mujeres por el contrato matrimonial, otorgan el consentimiento al sometimiento del esposo en la sociedad conyugal. En oposición HOBBS opina que las mujeres ceden su representación al marido y este se compromete a protegerla por su indefensión. De acuerdo a la teoría de Rousseau de forma sutil excluye a las mujeres de lo público, lo político y postula una norma femenina basada en el control sexual, la domesticidad, el mérito de la maternidad, y el deber de sumisión al esposo todo ello en el sistema patriarcal. Salvo la opinión de Carole que se pronuncia desde un enfoque crítico dice el concepto de contrato sexual (vincula con el contrato social) visibiliza la consolidación del derecho civil patriarcal y la legitimación de la desigualdad entre hombres y mujeres, característica de la reorganización de la modernidad. PATEMAN, C., GUTMAN, A. (1989). *The patriarchal welfare state*. Democracy and the welfare state. Princeton: Princeton UP. pp. 231-260.

¹⁹³ GACTO FERNÁNDEZ, E. (1981). *Temas de Historia del Derecho: Derecho del Constitucionalismo y de la Codificación*. Sevilla: Universidad de Sevilla, pp. 194-195, 199, 284.

¹⁹⁴ ARISTÓTELES (2007). *Política*. Buenos Aires: Losada, pp. 165-167.

¹⁹⁵ LAFUENTE, I. (2003). *Agrupémonos todas. La lucha de las españolas por la igualdad*. España: Aguilar. pp. 71,-72, 84-86, 91.

años ochenta que se ha convertido en un tema de análisis político-estratégico y teórico prácticamente en todas las regiones del mundo.

Asimismo la conceptualización de la ciudadanía de las mujeres,¹⁹⁶ para construir un modelo universal y diverso de ciudadanía y, en concreto el reconocimiento de la experiencia y necesidades de las mujeres. Busca una nueva articulación entre lo universal y lo particular como un compromiso con el valor y la participación iguales de todos, así como, romper con la separación patriarcal entre la esfera pública y la esfera privada; parte de las limitaciones que tienen las mujeres para su participación en lo público deriva de los papeles que le son asignados en la esfera privada; la ciudadanía pública toma su significación para las mujeres y arrastra su situación de no ciudadanas a la esfera privada.

La articulación de la ciudadanía en torno a un concepto de derechos no sólo significa una manera de problematizar la política, sino la forma dominante que abarca una amplia gama de cuestiones sociales y políticas en el contexto nacional e internacional del mundo moderno. A través de la premisa de cada corriente ideológica, científica, de las mujeres y feministas que revelaron la desigualdad de los principios universales de igualdad, personalísimos e inalienables ha contribuido e inspirado una amplia gama de trabajos académicos en torno al fenómeno social, económico y político. De manera importante las académicas han animado un nuevo interés en las definiciones normativas de práctica política y un compromiso del significado de la ciudadanía en la democracia moderna por una nueva teoría política-social.

En particular, que modelo de ciudadanía de acuerdo a SQUIRES¹⁹⁷ en los últimos cuarenta años, las relaciones entre el feminismo y el Estado pueden ser definidas en la extensión de las fronteras y de los conceptos que han seguido tres formas: 1) las cuotas que pretenden el aumento de las mujeres en la vida política; 2) en las instituciones de políticas de género con el objeto de hacer presentes las preocupaciones feministas y de nuevos temas en la agenda política tradicional de; 3) y, la estrategia del *gender mainstreaming*, se subrayaría la importancia de los procesos en la construcción de las estructuras de género que sitúa a todas las políticas bajo la perspectiva de género para evitar el androcentrismo.

¹⁹⁶ GARCÍA MORIYÓN, F. (2003). "Los derechos humanos y la educación del ciudadano". En *Revista de educación*, núm. extraordinario, ISSS 0034-8082, núm. 1, pp. 131-152.

¹⁹⁷ SQUIRES, J. (2007). *The new politics of gender equality*. Hampshire: Palgrave Macmillan, pp. 9-12.

Las nociones contrastantes del concepto de ciudadanía y ciudadano se ha observado en el enfoque de algunos autores como FRANCOIS DUBET, MATÍAS LANDAU y ARISTÓTELES. Teniendo como meta entender algunas características que ha asumido la ciudadanía a través de la práctica en relación a los desafíos para algunos actores políticos y sociales en la época actual. En principio es preciso señalar que se entiende por ciudadanía y por ciudadano entre las distintas formulaciones sociales relacionado con la forma de organización humana que se van transformando en la construcción histórico-social. Como bien señala DUBET,

“Conviene tener presente que no hay una sola ciudadanía; ésta cambia según la época, los países y las tradiciones, y sobre todo, no es homogénea y abarca varias dimensiones más o menos contradictorias entre sí”¹⁹⁸

Enfoques teóricos en los dos últimos siglos abren un nuevo espacio para el desarrollo de la ciudadanía de las mujeres. El alcance y las características de nuevos elementos normativos aportan cambios en la práctica propiciando entender los derechos de las mujeres y la ciudadanía femenina. La existencia de un modelo de ciudadanía construido, entre otros, concepciones de la idea de ciudadanía y ciudadano ambos son una construcción social que se van formando y reformando en los diferentes planos del complejo proceso de estructuración social. Para MONTESQUIEU¹⁹⁹ el principio de la república entendida como forma de gobierno basada en la participación ciudadana se fundamenta en la virtud política igualitaria que antepone el interés general de todos al interés particular.

Uno es consustancial a la lógica universal de derechos de los ciudadanos en la analogía de los componentes políticos, económicos y sociales, así como las disputas entre estos sectores en el presente y en la antigüedad para imponer los atributos y las prácticas de sus propios modelos o lo que se denomina ciudadano nombre dado al hombre/varón que por su condición natural o civil, vecino que coexiste en una sociedad que establece relaciones de tipo privado y público que se le reconoce al hombre para ser titular de los

¹⁹⁸ DUBET, F., BENEDICTO, J., MORÁN, M. (2003). *Mutaciones cruzadas: la ciudadanía y la escuela*. Aprendiendo a ser ciudadanos. Experiencias sociales y construcción de la ciudadanía entre los jóvenes. Madrid: Instituto de la Juventud, pp. 220-221.

¹⁹⁹ IGLESIAS, C. (2001). *Montesquieu: ética y política. Razón y sentimiento en el siglo XVIII*. 2ª . ed. Madrid: Real Academia de la Historia, pp. 147-215.

derechos y obligaciones, propios de la ciudadanía. En este sentido se ha delimitado el concepto de ciudadano, excluyendo del mismo a quienes por razón de sexo se les ha negado la cualidad y derecho de ciudadana/mujer.

Por estas razones LANDAU²⁰⁰ concebía una construcción y reconstrucción constante de la ciudadanía. Asimismo la concepción fundamental de la ciudadanía que evoluciona a partir de la hipótesis histórica de la identidad, vinculada tanto en el nivel expresado por la práctica política en las relaciones económicas mundiales, y en la sociedad como Estado organizado en la norma constitucional. Constituye el momento central en el tema de los estudios feministas²⁰¹ la pertenencia social en un sistema de derecho que define la titularidad del ciudadano y ciudadana en el concepto de género como base de la construcción de identidad.

Considerando que las mujeres han tenido que sortear los obstáculos específicos por razón de sexo que han enfrentado cuando comenzaron a cuestionar su viabilidad para todos los seres humanos y especialmente para el colectivo de las mujeres. Asimismo desde esta perspectiva la estrategia para que se dé un cambio se ha convertido a través de la práctica política en una sociedad donde los diversos movimientos de mujeres, feministas y académicas han luchado por el principio de igualdad y libertad que le reconozca ser titular de los derechos y deberes propios de la ciudadanía e igualdad de oportunidades que el varón.

1.1. Ciudadano y ciudadanía: ¿Igualdad o igualdades?

Hace poco tiempo (XIX-XX) que sobrevino la reorientación del concepto de ciudadano y ciudadanía retomándose de sí los modelos anteriores donde la definición se paseaba por un vínculo político y construcciones sociales dominantes en la representación de diferencia e identidad de género y por la influencia del derecho administrativo.²⁰² Durante este proceso surge nuevamente la variabilidad del concepto de ciudadano y ciudadanía para alcanzar la participación de hombre y mujeres en un sistema político-social

²⁰⁰ LANDAU, M. (2006). *Ciudadanía y ciudadanía juvenil*. Conferencia dictada en el marco del Programa de Transformaciones Curriculares. Materia Construcción de Ciudadanía. La Plata: DGCyE, p. 5.

²⁰¹ LOVENDUSKI, J. (1997). "Feminismo institucional: género y Estado". En URIARTE, E., ELIZONDO, A. *Mujeres en Política*. Barcelona: Ariel, pp. 201-210.

²⁰² DE MIGUEL, A. (2004). "La situación de las mujeres en el espacio público". En VVAA. *Género y ciudadanía: Un debate*. Barcelona: Icaria-Acsur, Las Segovias, pp. 19-40.

como el significado de los mismos en los Estados nacionales europeos. Se trata, por tanto, de un nuevo modelo que está modificado y es observable a través de la historia, que junto con las dinámicas sociales puede ser visto como una extensión de derechos aplicable a todos los habitantes de la comunidad en el que viven las personas que engloba el marco local, regional, nacional e internacional.

El análisis de la evolución y ensanchamiento de los conceptos viene a demostrar la estrecha relación entre uno y otro. El origen de ciudadanía se remonta a la antigua Grecia en donde una pequeña porción de hombres poseían los atributos de ciudadano asociado a los deberes públicos para con la ciudad. Por otra parte, la ciudadanía romana²⁰³ era una posición privilegiada del varón en relación con las leyes, estatus social, propiedad y acceso a posiciones de gobierno, cargos públicos o religiosos, que se otorga a ciertos individuos. La otorgación se transformó en un método político de romanización y atraer la influencia de los sectores étnicos, de los pueblos y naciones que la bordeaban. Y con el mismo fundamento reflexionar cómo se da entrada en el mismo a los sujetos que son excluidos del poder y de decisión en el ámbito privado y público en las ciudades antiguas o de Estados modernos que centra su atención en una pieza clave para superar ese error: la institución de la familia.

En este contexto la transformación que sucede en Europa a partir de la revolución industrial, del desarrollo del capitalismo, de los movimientos sociales y políticos, se va estructurando las modernas naciones europeas que sostienen la fe en el progreso, la ciencia y la razón. Los Estados buscan homogeneizar y preparar un modelo de ciudadano, entre otras condiciones necesarias para alcanzar el progreso de un país, por lo cual el Estado se hace cargo y pone un especial énfasis en la educación de la población. Desde este enfoque se desarrolla un modelo de ciudadano liberal,²⁰⁴ que reivindica la igualdad jurídica y los derechos individuales en el marco de cada nación en desarrollo.

²⁰³ THOMAS, Y. (1991). "La división de los sexos en el Derecho Romano". Trad. de Marco Aurelio Galmarini. En DUBY, G., PERROT, M. *Historia de las mujeres*. Vol. I. La antigüedad, dirección Pauline Schmitt Pantel. Madrid: Taurus, pp. 115-179.

²⁰⁴ JIMÉNEZ PERONA, Á. (1989). "Las conceptualizaciones de la ciudadanía y la polémica en torno a la admisión de las mujeres a las Asambleas". En VVAA. *Feminismo: más acá y más allá de la Revolución Francesa*. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas, p. 47.

Esto explica las grandes diferencias que existen entre lo que se entiende por ciudadanía en el presente y lo que se entendía por la misma en la antigüedad, así como las disputas entre distintos sectores sociales y políticos para imponer sus propios modelos de ciudadano. El término de ciudadano es el nombre dado al hombre por su condición natural o civil de vecino en una ciudad que es miembro de la comunidad organizada para/como ser titular de los derechos y deberes, quedando obligado como ciudadano a hacer que se cumplan, bajo el principio de igualdad. Por ello según ARISTÓTELES ciudadano es un término de variable significado por cuanto ya sea como sustantivo, ya sea como adjetivo, el referente no ha sido histórico-socialmente el mismo.

Tiene una relevancia desde diversos ángulos, ya que desde la política permite crítica y formular modelos de ciudadanía, desde la educación se formula interrogantes acerca de los métodos y los contenidos con los que se debe trabajar este tema, tanto en el ámbito escolar como universitario.²⁰⁵ Finalmente, supone desde la investigación una serie de desafíos en cuanto a que abre caminos de nuevos conceptos respecto a qué se entiende y que se ha entendido por ciudadanía y ciudadano en la modernidad dentro del complejo de relaciones de género y de la constitución de un concepto que se establece entre las distintas formas de organización humana: la estructura de clases, la creación de instituciones jerarquizadas con funciones específicas; entre otras variables, el concepto, los atributos, la prácticas de lo que se denomina ciudadano y su construcción acorde a los condicionamientos políticos, económicos y sociales cambiantes.

A partir de entonces un compendio de derechos individuales en torno a la ciudadanía entre los que se destaca el derecho a la igualdad, aunque esta igualdad es la denominada jurídica y no necesariamente a la igualdad social y económica. Las ideas de ciudadanía y de ciudadano son procesos que no son lineales, ni se hallan determinados de forma absoluta, ya que, como en toda actividad humana, la voluntad y la acción del hombre tienen un papel innovador, pero siempre en alguna medida condicionada por estas complejas variables de

²⁰⁵ FERNÁNDEZ-MIRANDA CAMPOAMOR, A. SÁNCHEZ NAVARRO, A. (1996). "Artículo 27, Enseñanza". Título I. De los derechos y deberes fundamentales. Capítulo segundo. Derechos y libertades. Sección 1. De los derechos fundamentales y de las libertades públicas. En ALZAGA VILLAAMIL, O. *Comentarios a la Constitución española de 1978*. Tomo III. Madrid: Cortes Generales-EDERSA, pp. 159, 175-178.

construcción social. Se basó en las ideas de teóricos como ROUSSEAU²⁰⁶ a través de la teoría del contrato social, que sostuvieron que en tantos miembros de un pacto social, todos los individuos tienen los mismos derechos y los mismos deberes para con la comunidad.

Estas concepciones van a evolucionar con el paso del tiempo y las transformaciones sociales; podemos destacar la estructuración en occidente, después de las crisis de 1929 y de las guerras mundiales y el denominado Estado de Bienestar. Durante esta etapa la contribución más influyente del concepto corresponde a MARSAHAL,²⁰⁷ quien analiza el problema del cambio de significado de los derechos ciudadanos 1949 en las sociedades capitalistas modernas y realiza una temporización de la ciudadanía de la adquisición primero de derechos civiles, luego los derechos políticos y en el siglo XX sería la ampliación de los derechos sociales condición otorgada a aquellos que son miembros plenos de una comunidad. Este modelo de ciudadanía según las afirmaciones de PEDRÓ²⁰⁸ hace referencia a la articulación de las siguientes dimensiones básicas:

- ❖ Ciudadanía como estatus legal: se refiere esencialmente a los derechos de ciudadanía, y de forma secundaria a los deberes. Ésta es considerada con razón de la dimensión pasiva de la ciudadanía.
- ❖ Ciudadanía como identidad política: es la dimensión de pertenencia a una comunidad política, o Estado-nación.
- ❖ Ciudadanía como participación: la dimensión activa, implicación y la participación directa de la ciudadanía en la vida de la comunidad y sociedad.

A groso modo se puede ubicar en Europa de los siglos XIX y XX el concepto o la idea de ciudadanía durante largo tiempo estuvo en crisis y que si bien pueden tener puntos en común son bastantes diferentes, hecho que va a ser cuestionado por otros modelos que se propugnan desde diversos actores políticos y sociales del siglo XX. Ahora bien, en la década de los sesenta se producen grandes transformaciones a nivel mundial, que están relacionadas con la crisis económica internacional y del Estado de Bienestar que había

²⁰⁶ ROUSSEAU, J. J. (1990). *Emilio o De la educación*. Trad. de Mauro Armiño. Madrid: Alianza, p. 697.

²⁰⁷ MARSHALL, T. H., BOTTOMORE, T. (1998). *Ciudadanía y clase social*. Madrid: Alianza, p. 37.

²⁰⁸ PEDRÓ, F., BENEDICTO, J., MORAN, M. (2003) *¿Donde están las llaves? Aprendiendo a ser ciudadanos*. Investigación politológica y cambio pedagógico en la educación cívica. Experiencias sociales y construcción de la ciudadanía entre los jóvenes. Madrid: Instituto de la Juventud, pp. 239-240.

empezado a modificarse en las relaciones Estado, sociedad y mercado.²⁰⁹ Algunos sectores de la sociedad plantearon la necesidad de una solución colectiva a sus problemas que se manifestaba en movimientos sociales sobre fines de la década de los noventa ante el fenómeno de la exclusión social formal y sustancial de las mujeres por las que hay individuos/varones que poseen el estatus jurídico de ciudadanos.

Es difícil generalizar, dado tanto la naturaleza como el criterio de acceso a la ciudadanía, generalmente modificado a través de la legislación, por ejemplo, los tipos de ciudadanía legal y de los derechos y deberes variaron a través de la historia romana²¹⁰ se dividían básicamente en clases que fueron las más comunes: *civis romani* quienes tenían el derecho privado; al comercio y propiedad (*jus commercii*) y el matrimonio...las mujeres constituían una clase aparte cuyos derechos variaron, como los de la ciudadanía, cualquiera que fuera su estatus no tenían la igualdad de los derechos a los varones.

En la práctica las mujeres estaban al control absoluto o casi absoluto de su pater familia (subyace al contrato social), en las clases altas era práctica común utilizarlas en los matrimonios para consolidar relaciones públicas y de poder (*jus connubii*), y derecho político; a postularse y ser electo y a ser elegidos o acceso a puestos en la administración pública (*jus honorum*), adicionalmente tenían derecho al voto (*jus suffragiorum*). La regulación jurídica y la separación entre lo privado y lo público significaron un mantenimiento de exclusión de las mujeres en ambos espacios ante el espejismo sistemático de la esfera política hasta el siglo XX.

No podemos pasar por alto el nombre de OLYMPIA DE GOUGES que sigue siendo referente en la historia de las mujeres ya que fue la primera vez que una mujer reclama los derechos de igualdad con los del hombre. Sus tempranos intentos de organizar a las mujeres, y su obstinado feminismo le produjo la sanción patriarcal no obstante el postulado de la ilustración francesa que proclamó los ideales de igualdad, libertad y fraternidad que enarbolaba la Revolución Francesa que se construyó sobre el concepto de autonomía y dignidad humana.²¹¹ Sigue concretando su idea de igualdad y su reclamo en el concepto de

²⁰⁹ YOUNG, I. M. (2000). *La justicia y la política de la diferencia*. Madrid: Cátedra, pp. 33-35

²¹⁰ GARCÍA PELAYO, M. (1987). *Las formas políticas en el Antiguo Oriente*. Vol. II. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, pp. 1311, 1287.

²¹¹ KANT, M. (1981). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. Madrid: Espasa-Calpe, p. 96.

participación ciudadana, a través de la cuál mujeres y hombres pueden participar de manera conjunta en la construcción de la ley y su aplicación de su mandato a los espacios de poder público.

A ello agrega y denuncia DE GOUGES...

[...] “la manera en que la revolución, después de aprovecharse de la participación de las mujeres en eventos como la toma de la Bastilla, busca devolverlas a sus roles domésticos y a los espacios privados olvidando incluirlas en el proyecto igualitario, por el que han luchado.” Y continua diciendo: [...] “Mujer, despierta; el arrebato de la razón se hace oír en todo el universo; reconoce tus derechos. El potente imperio de la naturaleza ha dejado de estar rodeado de prejuicios, fanatismo, superstición y mentiras. La antorcha de la verdad ha disipado todas las nubes de la necedad y la usurpación.”²¹²

A partir de entonces en reacción a lo que representó un agravio a los derechos de las mujeres la proclamación de la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano desde finales del siglo XVIII. Se vio plasmado como réplica no sexista el postulado DE GOUGES en su Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana que sigue representando retos para las mujeres del siglo XXI.²¹³ La idea de la filosofía ilustrada de una igualdad natural de todos los seres humanos, que revolucionó la vida jurídica europea desde finales del siglo XVIII, conducía a plantearse de si a los seres femeninos se les tenía que reconocer los mismos derechos que a los seres humanos masculinos. La duda teórica de si las mujeres estaban incluidas o no en las proclamaciones de derechos que empleaban un lenguaje de género masculino, ya que en la práctica las mujeres no eran titulares de derechos políticos de ciudadanía reconocidos en las declaraciones. El principio de igualdad y el principio de desigualdad han sido los dos principios que han movido todas las revoluciones a lo largo de la historia.

Por todo ello, se podría decir que la igualdad, el prejuicio y las diferencias son el hilo conductor que entreteje las diferentes secuencias históricas y en las diferentes culturas,

²¹² LÓPEZ, G. (2009). “Olimpia de Gouges: Un personaje que escribió su propia historia”. En Artículo cedido por la autora a la Ciudad de Mujeres, pp. 5-13. Véase: <http://www.ciudaddemujeres.com>

²¹³ Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 (art. 6.). La Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana, se articularon en torno a la equiparación de derechos con los varones (art. 6.), (redactada en 1789 y se difundió en 1791), pp. 2-6.

cuando se reclama una mejora para satisfacer muchas de las necesidades y demandas de la sociedad.

[...] fue Platón en su República el primero en destacar la importancia fundamental de la igualdad económica para la convivencia cívica. El ideal de Platón era una ciudad con un régimen igualitario. [...] en la que se implantaría una educación, no exclusivamente física –como en Esparta–, sino también intelectual, de la que podrían participar las mujeres, las cuales además serían liberadas del trabajo doméstico, y podrían ser elegidas para desempeñar funciones gubernamentales, acceder a las magistraturas, y tomar parte activamente en la vida política de la comunidad.”²¹⁴

La corrección del modelo no puede pasar por la mera incorporación de aquellos y aquellas ante las condiciones de los derechos asociados a la condición que otorga la ciudadanía, probándose hasta qué punto la diversidad de significados y el desarrollo de la organización social no hacen desaparecer la universalidad de un hecho: la subordinación social de las mujeres, todo lo que supone la subsistencia/permanencia de la desigualdad por razón de sexo y sigue manifiesto mecanismos o medios por los que las mujeres en todo caso son excluidas en un gran ámbito de aplicación del principio de igualdad como ciudadana.

Desde esta visión existe una explicación de ciudadanía marcada por el género que permite distinguir entre los derechos formales y los que realmente existen, es decir, del reconocimiento sustantivo de cómo se vive la ciudadanía: en la práctica diaria, en los tribunales,²¹⁵ en la organización política, en el espacio laboral y en la interrelación entre las esferas pública y privada. Si bien la ciudadanía ha sido una más de las metas de la lucha política feminista durante más de un siglo, permite ver no sólo cómo ha estado involucrada la intervención de las mujeres, sino también cómo ha cambiado con el tiempo su significado y el de los derechos con los que está asociada para definir qué significa ciudadanía para las mujeres.

²¹⁴ CRAMPE-CASNABET, M. (1992). “Las mujeres en las obras filosóficas del siglo XVIII”. Trad. de Marco Aurelio Galmarini. En DUBY, G., PERROT, M. *Historia de las mujeres*, Vol. III. Del Renacimiento a la Edad Moderna. Madrid: Taurus, pp. 355-369.

²¹⁵ DE ASÍS ROIG, R. (1996). “Sobre la discriminación positiva: Especial referencia al Derecho europeo.” En MARIÑO, F. y FERNANDEZ, C. *La protección de las personas y los grupos vulnerables en el Derecho europeo*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid, BOE, pp. 18, 30-50, 120.

1.1.1. Igualdad jurídico-política: Leyes y derechos

Si bien el punto de partida de las políticas emprendidas son las leyes, expresión de la voluntad general y en cuanto tales ha de ser en el seno de la sociedad civil, ser iguales en derecho, el tratamiento igual para todos y todas para establecer un clima de seguridad jurídica y política que el poder ha de respetar. Por otra parte, todo lo que supone la afirmación de la igualdad y la libertad fue proclamada como valor supremo en textos constitucionales²¹⁶ que responde ciertamente a motivaciones de un modelo nuevo de estructuras socio-jurídico de la sociedad. Es decir, la idea de ciudadanía la que permite conciliar la proclamación de la igualdad ante la ley en cuanto que todos/todas son ciudadanos y ciudadanas por su auténtica inclusión en planos jurídicos iguales con independencia de su situación real, de sus cualidades o discapacidades, de la mujer y el hombre de libre acción en el ámbito público.

Con la transformación económica, política y social que tuvieron características globales surgieron varios enfoques de ciudadanía y modelos explicativos de la misma, que también proyectaron su influencia sobre otros países del mundo. Mientras que, por otro lado, ya no se va a ubicar a la ciudadanía sólo en el contexto de un Estado-nación, sino que se va empezar a hablar de ciudadanía transnacional y supra-nacional, empezaron a introducirse reformas legales ante la exclusión de la mitad del electorado, para cubrir la crisis de legitimidad y asegurar la obediencia y la aplicabilidad de las normas.

Así habrá autores y autoras que ante el fenómeno de la exclusión y desigualdad jurídica de los individuos van a hablar de ciudadanía formal y ciudadanía sustancial para explicar las situaciones por las que hay personas que poseen el estatus jurídico de los ciudadanos pero no gozan de los derechos reales y efectivos. Con el propósito de desterrar la desigualdad jurídica de los individuos por un más amplio reconocimiento y tutela jurídica a colectivos marginados o discriminados/das con la previsión de medidas activas en el principio de igualdad.²¹⁷ Para que con la legislación favoreciera la posición jurídica de las mujeres y les reconocieran mayor capacidad de actuación y ámbitos más amplios de

²¹⁶ PECES-BARBA MARTÍNEZ, G. (1982). *Tránsito a la modernidad y derechos fundamentales*. Madrid: Mezquita, pp. 38- 50.

²¹⁷ TORRES DEL MORAL, A. (1988). *Principios de Derecho Constitucional Español*. Vol. I. Madrid: Átomo, p. 94

libertad por ejemplo: el voto femenino que ha marcado la participación de las mujeres en la vida pública-política y en sensibilizar a la sociedad sobre la necesidad de seguir avanzando en la igualdad.

En las siguientes líneas se recoge de modo sintético la historia de lo que ha sucedido en España en particular de los esfuerzos del movimiento feminista y de las mujeres que aún aquellas que tenían su desarrollo en el seno del hogar, aprendieron de los hombres que ellas también tenían derechos. La aprobación de la Constitución Española de 1978 devolvió a las mujeres españolas los derechos que la primera vez se reconoció en España el sufragio/voto femenino en la Constitución de 1931,²¹⁸ del 14 de abril de la Segunda República Española. La Constitución Española de 1978 establece la convivencia democrática de las leyes en la justicia y la libertad, y la proyección al derecho en el preámbulo y en su articulado de participación de los ciudadanos en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal (art. 23.1. CE). Seguida la lectura cuando afirma el derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalan las ley (art. 23.2. CE).

La consagración del principio de igualdad de la misma fecha se realizó el sufragio universal masculino, a las mujeres sólo se les reconoció el derecho al sufragio pasivo, por lo que pudieron presentarse como candidatas sólo tres mujeres que resultaron elegidas: Margarita Nelken (Partido Socialista Obrero Español), Clara Campoamor (Partido Republicano Radical) y Victoria Kent (Partido Radical-Socialista). La participación de Clara Campoamor fue decisiva en el debate sobre la concesión del derecho al voto a las mujeres como clara condición de existencia del sufragio activo. Extractos de la intervención de la Diputada CAMPOAMOR el día de septiembre de 1931 dice:

“La teoría democrática es que el representante sea la figura exacta del representado [...]. Poneos de acuerdo Señores, antes de definir de una vez a favor de quién va a votar la mujer; pero no condicionéis su voto con la esperanza de que lo emita a favor vuestro. Ése no es el principio. Pero además pónganse de acuerdo los que dicen que votará con la

²¹⁸ DIARIOS DE SESIONES DE LAS CORTES CONTITUYENTES DE LA REPÚBLICA ESPAÑOLA, núm. 24, 25, 44, 46, 47, 62, 80 y 81, septiembre-diciembre 1931. En Congreso de los diputados (2001). *El debate sobre el voto femenino en la Constitución de 1931*. Madrid: Congreso de los Diputados, pp. 61-153.

derecha; pónganse de acuerdo los que dicen que votará con la izquierda; pónganse de acuerdo los que dicen que votará con el marido, y pónganse de acuerdo los que dicen que llevará la perturbación a los hogares. Pero, además, y para terminar, hay algo que me importa mucho más en esto. Yo hago un distingo preciso entre mi sentimiento ciudadano y el sentimiento de sexo, ambos potentes y poderosos, pero el primero acaso más. Yo pienso y me enorgullezco de que, en España, [...] ²¹⁹

[...] cómo sentimos la Patria y cómo la amamos. Yo me he regocijado pensando en que esta Constitución será, por su época y por su espíritu, la mejor, hasta ahora, de las que existen en el mundo civilizado, la más libre, la más avanzada, y he pensado también en ella como en aquel Decreto del Gobierno provisional que a los quince días de venir la República hizo más justicia a la mujer que veinte años de Monarquía. Pienso que es el primer país latino en que el derecho a la mujer va a ser reconocido, en que puede levantarse en una Cámara latina la voz de una mujer, una voz modesta como ella, pero que nos quiere traer las auras de la verdad, y me enorgullezco con la idea de que sea mi España la que alce esta bandera de liberación de la mujer, la que diga a los países latinos, a los únicos que se resisten, acaso por ese atavismo católico de que hablaba antes; que diga a los países latinos cuál es el rumbo que debe seguir la latinidad, que no es algo ajeno no extraño a todos los demás países. [...].

Y yo digo, señores legisladores: no dejad que ese airón latino caiga en el barro o en el polvo de la indiferencia, no dejéis que sea otra nación latina la que pueda poner a la cabeza de su Constitución, en días próximos, la liberación de la mujer, vuestra compañera [...].”

Teniendo en cuenta las pautas históricas fue reconocido el derecho al voto ²²⁰ de las mujeres aprobado por las Cortes Constituyentes españolas el 9 de diciembre de 1931 y la primera vez que pudieron ejercer ese derecho fue en las elecciones generales de noviembre de 1933. El proceso de obtención de los derechos políticos de las mujeres fue largo y complejo. La lucha por el voto femenino constituye una de las reivindicaciones políticas y sociales del movimiento feminista durante el siglo XIX y parte del XX.

²¹⁹ DURÁN Y LALAGUNA, P. (2007). *El voto femenino en España*. Madrid: Asamblea, pp. 20-27. Véase: http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_17/DAVID_GONZALEZ_LAGO_1.pdf

²²⁰ FAGOAGA, C. (1985). *La voz y el voto de las mujeres. El sufragismo en España 1877-1931*. Barcelona: Icaria, pp. 15-20, 35-80.

Hay que esperar, sin embargo, en el supuesto de México, donde llegó relativamente tarde al otorgamiento del sufragio femenino en igualdad de condiciones con el voto masculino y con ello el reconocimiento de su ciudadanía. Hubo una lucha constante encauzada por connotadas feministas mexicanas desde el período inmediato a la Revolución mexicana de 1915-1916. Entre las luchadoras por el sufragio femenino se cuenta, entre otras, Elvia Carrillo Puerto que se convirtió en la primera mujer mexicana electa a diputada del Congreso de Yucatán de 1923 cuando las mujeres en México aún carecían del derecho de voto.²²¹ En esos años el concepto de género era ya un movimiento nacional e internacional como categoría de análisis para explicar los mecanismos de opresión. A partir de ahí se abrió la posibilidad de visibilizarles y superarlos, lo que en la práctica sembró la semilla de la democracia en la que sostenía el principio de la igualdad de género, conservando la diferencia sexual que las excluye de los espacios de toma de decisiones.

El artículo 34 constitucional fue reformado donde se reconocía el derecho de las mexicanas a votar y ser electas en el marco de la Constitución Mexicana 1953, el 17 de octubre. De hecho la estimación a la letra de la Constitución Mexicana de 1917 señala son ciudadanos de la República los varones y mujeres que teniendo la calidad de mexicanos reúnan los requisitos (art. 34. CM). Como cabía esperar ante la reforma constitucional son derechos del ciudadano votar (art. 35. I. CM), ser votado previo registro que corresponde a los partidos políticos o ciudadanos de manera independiente con los requisitos que determine la legislación (art. 35. II. CM).

Pero ese reconocimiento no fue un obsequio ni una concesión, sino el resultado de movimientos universales y locales a favor de la igualdad de género.²²² Las mujeres acuden por primera vez a las urnas a emitir su voto 1955, 3 de julio, pese a la importancia que tenía ese primer ejercicio de libertad de decisión, la verdadera democratización de la ciudadanía tardó mucho más en efectuarse, sobre todo porque la tradición imperaba sobre la razón.

²²¹ MIJARES, A. (2007). "El sufragismo". En AMORÓS, C. y DE MIGUEL, A. *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización*. Vol. I. Madrid: Minerva, pp. 145-174.

²²² CÁMARA VILLAR, G. (1999). "Eficacia y límites de los derechos y libertades fundamentales". En VVAA. *Derecho Constitucional*. Vol. II. Madrid: Tecnos, pp. 55-61.

Hoy en día faltan muchos eslabones por superar, como el hecho de que los partidos políticos cumplan con el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales.²²³

Ahora bien, cambios sí, pero sólo aquéllos que quienes detentan el poder estiman necesarios para perpetuar su control:²²⁴ la igualdad jurídica exige en cualquier caso que la función primordial de las mujeres es hacer conciencia de la igualdad y llegar a tener capacidad jurídica y de obrar; ejercer funciones de gobierno, acceso a la escritura, tener una mayor independencia frente a los varones, gozar y administrar su patrimonio, celebrar contratos, desarrollar actividades industriales, comerciales o agrícolas, etc.²²⁵ La igualdad política por lo que se refiere a la igualdad desde la perspectiva de género de las condiciones de vida de los individuos, de su participación en la vida política, y la lucha del sector más numeroso de la población femenina por alcanzar un mayor peso en el Gobierno y por una mayor igualdad social.²²⁶

También, los conceptos de ciudadanía y ciudadano son conceptos variables dentro de cada formación social y que los mismos tratan de imponerse como válidos o verdaderos.

²²³ Los cambios políticos, económicos y sociales estuvieron unidos a lo que se le denomina la Segunda Revolución Industrial, iniciada en la década de 1870 que provocaron una clara aceleración de los movimientos feministas en el último tercio del siglo XIX. Los principales objetivos de las feministas siguieron siendo: el derecho al voto universal, la mejora de la educación, la capacitación profesional y la igualdad de sexo-género en el ámbito privado y público. GRANILLO VAZQUEZ, L., GUARDIA, S. A. (2005). *La escritura de la historia como gestión de la identidad: perspectiva de género*. Escritura de la Historia de las Mujeres en América Latina. Centro de Estudios: CEMHAL, pp. 13, 27-49.

²²⁴ [...] han impedido desvelar los obstáculos invisibles que han frenado desde la familia la igualdad social y política de las mujeres. [...] Ahora sí es posible comprender dónde se ocultan los elementos que frenan o neutralizan la igualdad formal de las mujeres en el acceso al sistema educativo y las causas que limitan el acceso de curricula excelentes de mujeres para el desempeño de funciones de dirección o liderazgo. MARTÍN VIDA, M. Á. (2004). *Evolución Histórica del principio de igualdad y paradojas de exclusión*. Campus Universitario de Cartuja. Granada. España: Universidad de Granada, pp. 12-13.

²²⁵ La exclusión de las mujeres de la vida política era característica de todos los pueblos de la antigüedad, no disponían ni de su propia persona pues todos los derechos los tenían sus señores (padres, hermanos mayores o maridos), estaban sometidas a tutela a lo largo de su vida, no podían llevar a cabo ningún acto jurídico si no eran asistidas por el varón (kyrios), porque no se les consideraba individuos competentes capaces de responsabilizarse de sus propios actos o determinar sus propios intereses. Se presenta con apariencia verdadera. Así en la III Dinastía del Imperio Antiguo (2007-2006 a.C., aproximadamente), la sociedad egipcia se concebía como la unión de todos los individuos bajo un Derecho único, igual para todos, que emanaba del Faraón [...]. También en la cultura babilónica la existencia jurídica, el Código de Hammurabi (1800-1700 a.c.), cuyas leyes eran obligatorias para todos [...] GARCÍA PELAYO, M. (1987). *Las formas políticas en el Antiguo Oriente*. Vol. II. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales (1991), pp. 1311 y 1287.

²²⁶ La igualdad en la democracia ateniense era asegurada en una triple forma: en forma de igualdad ante la ley (isonomía), de igualdad en el ejercicio de la libertad de expresión (isegoría), y de igualdad en los derechos políticos y en la participación en las funciones públicas. RODRÍGUEZ ADRADOS, F. (1975). “La democracia ateniense”. 2ª. ed. En GONZALO, M. *Ilustración y Política en la Grecia Clásica*. Madrid: Colección Alianza, p. 467.

La importancia de analizar el significado de la ciudadanía para una sociedad es también la posibilidad de proponer nuevos sentidos para que estos conceptos en la sociedad moderna de apoyo en la infraestructura público y privado en la que permita que los sexos-género se distribuyan con naturalidad al uno o al otro, es decir, generar una ciudadanía que no reproduzca las relaciones de género.

1.2. Una sociedad en proceso de cambio, las políticas para las mujeres

El acceso a los derechos desde la experiencia de las mujeres implica incorporar la ciudadanía, la red de relaciones, los valores y las capacidades desarrolladas.²²⁷ De este modo, espacios y relaciones que deben liderar se vincula con una ciudadanía en clave de género, que va más allá, pues se trata de transformar las relaciones sociales entre mujeres y hombres, posibilitando la participación real en la vida pública y privada haciendo presente sus necesidades y deseos; es por tanto el reconocimiento de las aportaciones a nuestras sociedades históricamente negados al colectivo femenino, de otro desarrollo respetuoso con la vida de las mujeres y hombres del planeta.

La figura jurídica de ciudadano y ciudadana avanzó según evolucionaba el contexto histórico y social, si bien es cierto, las contribuciones que han hecho diversas corrientes del pensamiento feminista a la teoría política es obra de la voluntad de pensadoras eminentes de los siglos XVIII-XX²²⁸ silenciadas en la historia del mundo. Mujeres con capacidades diversas han formado parte de distintas disciplinas que empezaron a decantarse en el campo de Derecho²²⁹ y son cuestiones que tienden a confluir; luchan por una ciudadanía enclavada en la perspectiva de género, por cuotas electorales en órganos de representación política;²³⁰ desde una perspectiva legislativa combatir la violencia en contra de las mujeres que más afecta la condición de la mujer, garantizar los derechos de las mujeres mayores; la diferencia de la orientación sexual (lesbianas),²³¹ dar apoyo a mujeres solas con hijos, a

²²⁷ VILLOTA, P. (1998). *Las mujeres y la ciudadanía en el umbral del siglo XXI*. Madrid: Universidad Complutense, p. 133.

²²⁸ RITZER, G. (1995). *Teoría Sociológica contemporánea*. Trad. de M. T. Casado Rodríguez. México: McGraw Hill, pp. 353-409.

²²⁹ SCALES, A. C. (1981). "Towards a Feminist Jurisprudence". En *Indiana Law Journal*, 3, pp. 375-444.

²³⁰ RODRÍGUEZ RUIZ, B., RUBIO MARÍN, R. (2007). "De la paridad, la igualdad y la representación en el Estado democrático". En *Revista española de Derecho Constitucional*, núm. 81, pp. 115-159.

²³¹ MOSTERIN, J. (2006). *La naturaleza humana*. Madrid: Espasa Calpe, pp. 69-70, 263-264.

mujeres encarceladas o respecto del colectivo de mujeres con discapacidad son formas de construir la igualdad efectiva y real.

Así se presenta la figura de la mujer que se fue agrandando y con ello, se fue alargando su capacidad laboral, por lo que, su participación poco a poco revolucionó el panorama intelectual de la época que permitió la introducción de la crítica a los problemas y cuestiones referenciados en desigualdades de sexo (de ellos y ellas).²³² Sitúa a los derechos atribuyéndoles la función del logro de una vida humana digna e íntegra el discurso de avanzar hacia un modelo de ciudadanía para las mujeres y para toda la sociedad basada en la dicotomía de la esfera pública y privada. Y esto es lo que les lleva a preocuparse por aquellos aspectos de la sociedad más necesitados de justicia y respeto a la dignidad de las mujeres en tanto que seres humanos iguales que el hombre.

Su lucha por cambiar la tradicional situación de marginación social, política, económica y cultural del colectivo femenino, esta actitud intelectual y convicción de ánimo, compromiso científico-social han ido abriendo caminos para constituir un nuevo orden jurídico de igualdad entre mujeres y hombres que se traducen en una serie de medidas y de renovación del proceso político modernizador que se plasma en los valores y principios universales. Por todo ello, verdades son éstas que todo el mundo sabe, pero nadie reconoce, particularmente sobre las relaciones de mujeres y hombres toman parte en la pertinacia con que se afirma o se niega la igualdad,²³³ basta observar estos contrastes que pasan con las circunstancias que las han producido en tanto que instancias de poder en la naturaleza del hombre, y es, por lo tanto, un elemento poderoso y permanente de las sociedades humanas. A la vez, como una estructura de producción y reproducción de dominio del patriarcado²³⁴ y de los hombres que se benefician de éste.

Los cambios se presentan ante las ciudadanías como cambios lógicos en el desarrollo democrático de la sociedad afrontado desde la perspectiva de género y con el

²³² RUIZ BERRIO, J. (1994). *Educación y Marginación Social. Homenaje a Concepción Arenal en su Centenario*. Madrid: Dirección General de la Mujer, pp. 258-259.

²³³ ARENAL PONTE, C. (2003). *La igualdad social y política y sus relaciones con la libertad*. Biblioteca Virtual Universal. Del Cardo, pp. 4,7, 13.

²³⁴ ALFARO MOLINA, R. (2002). "Algunos aportes feministas a la teoría del Estado". En *Revista Filosofía XL-100*. Universidad Costa Rica, pp. 119-123.

bagaje teórico que nos ofrece el feminismo.²³⁵ En su centro se sitúa el derecho a la igualdad que usualmente se aplica a los feminismos y a la teoría de género al considerarlas un tema exclusivo de mujeres, y no un enfoque o método que puede ser aplicado a distintos tipos de estudio muy ricos en posibilidades teóricas, tanto en el ámbito de la política, como los de tipo filosófico político, sociología, historia, jurídica o la epistemología. Tratando de simplificar que la cohesión y la unidad de una sociedad y el cambio histórico se sitúan en la instancia política-estatal y en la sociedad política.

Desde el punto de vista de VOGEL-POLSKY²³⁶ señala que la controvertida naturaleza de igualdad entre hombres y mujeres tiene su origen en la construcción más sociológica que jurídica centrada en el enfoque antidiscriminatorio en el que se hallan inmersa las políticas de la fundamentación jurídica. Según esta posición no puede desvincularse del enfoque tradicional del derecho a la igualdad de los sexos, cuando su objetivo es, precisamente la consecución de la igualdad efectiva y, reconocer las medidas de acción positiva (AP.). El instrumento idóneo para acabar con la segregación vertical y horizontal derivada de las relaciones de género. Es necesario subrayar que la construcción contemporánea de la igualdad, reserva un lugar privilegiado a los derechos fundamentales²³⁷ de la persona que prevalece en el derecho internacional, en los derechos Constitucionales de los Estados europeos, en el derecho comunitario, en los derechos nacionales y, asimismo en los programas y Constituciones de Latinoamérica.

Sobre esta base, se abre la esperanza en la Jurisprudencia del Tribunal de Derechos Humanos de Estrasburgo²³⁸ ha acuñado la noción de la acción positiva para los Estados por parte de las legislaciones de garantizar el disfrute del derecho fundamental que las distintas Constituciones democráticas occidentales (por ejemplo, Bélgica, Irlanda, Alemania,

²³⁵ PITCH, T. (1993) “¿Soberanos/as o ciudadanos/as?”. En *Mientras Tanto*, núm. 54, pp. 86-90.

²³⁶ VOGEL-POSKY, E., BALZA AGUILERA, J. (1999). “Marco Jurídico: Procedimiento de aplicabilidad en relación con la acción positiva”. En *II Congreso Internacional sobre Género y Políticas de Acción Positiva*. Tomo I. Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer: Vitoria-Gasteiz, pp. 40-57.

²³⁷ MAGALLÓN, C. (1997). “Los derechos humanos desde el género”. En CENTRO PIGNATELLI. *Los derechos humanos camino hacia la paz*. Zaragoza: Diputación General de Aragón-Seminario de Investigación para la Paz, pp. 259-262.

²³⁸ SIERRA HERNÁIZ, E. (2000). “Las medidas de acción positiva en la reciente doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas”. En *Revista de Derecho Social*, núm. 12, pp.121-135. Ver, Asunto 222/84 Johnston, Sentencia de 15 de mayo de 1986, Rec. p.1651, punto 18, y Asunto 222/86 UNECTEF, Sentencia de 15 de octubre de 1987, Rec. p.4097, punto 15. Ver asunto C-144/04 Mangold, Sentencia de 22 de noviembre de 2005, Rec. p.9981, punto 74.

Escandinavia, Suiza, Suecia, Italia y España) consagran en sus respectivos articulados que existe una amplia variedad de concepciones. Referente especial merece el desarrollo Jurisprudencial que ha dado el Tribunal Constitucional Español a los artículos 9.2, 10, 11 y 14 que es el más dinámico y avanzado de toda Europa, sobre todo en las áreas de Trabajo y Seguridad Social.

En esta visión, en el enfoque conceptual, supone un cierto reto político, cultural y social en cuanto lleva siempre aparejado una concepción progresiva del derecho no lineal sino complejo que se ha afianzado en el siglo XX. Desde las opciones colectivistas y que forma parte hoy día, aunque con distinto fundamento, del núcleo tanto de la filosofía de la socialdemocrática como del liberalismo.²³⁹ Continuando con el silogismo anterior puede extraerse de los trabajos una crítica jurídica acerca de la igualdad que ofrece una iluminación que marca la delimitación o el impacto conceptual que conduce a concomitancias, diferencias y conexiones que prevalecen en derecho. Por esta razón, conduce al camino a menudo de la comparación entre la situación de las mujeres²⁴⁰ y la de los hombres, considerado como el referente implícito, a la vez biológico y construido culturalmente por los vínculos de género en una sociedad.

Del mismo modo, a saber, se constata en las categorías desfavorecidas de la sociedad el sexo actúa de manera diferente y que las discriminaciones (es transversal) afectan a las mujeres. Partiendo de la adopción de una base jurídica de la igualdad de sexos renovada teniendo en cuenta la dimensión del género, es decir, como un derecho individual de las personas y en la perspectiva de un derecho de naturaleza colectiva, que sirve para eliminar las desventajas por razón de sexo, y que afecta a todo el colectivo de mujeres.²⁴¹ Estas relaciones de género siguen surtiendo un efecto colectivo la argumentación relativa orientada a la legitimidad de la acción positiva debe fundarse en la legitimación de la igualdad de sexos, y por lo tanto en el significado, contenido y finalidad colectiva e

²³⁹ FERRIS, E. (2005). *Mujeres. Guerra y Paz*. Trad. de Daniel Oliva. Life & Peace Institute Uppsala, pp. 36-40.

²⁴⁰ FERNANDEZ, E. (1992). "Los derechos de las mujeres". En BALLESTEROS, J. *Derechos Humanos*. Madrid: Tecnos, pp. 148-158.

²⁴¹ BOURDIEU, P. (1998). *La domination masculine*. Paris: Editions su Senil, pp. 40-45.

individual²⁴² del respeto a los derechos humanos y, sobre todo, de la igualdad de los hombres y mujeres.

Conlleva la necesidad de abordar si el derecho a la igualdad de sexos constituye una doble dimensión de la igualdad que combine: por una parte, el derecho individual de la persona; y por otra, un derecho de naturaleza colectiva de géneros que sirve para eliminar las desventajas²⁴³ y diferencias de trato (negativas) que sufren sistemáticamente las mujeres por razón de sexo. La igualdad sustancial (igualdad de hecho) encuentra que la acción positiva no es sino la plasmación individualizada de un derecho fundamental colectivo de la igualdad *entre hombres y mujeres* (punto de vista masculino)²⁴⁴ que se limita a procedimientos de igualación de condiciones básicas. Debe pasarse a la igualdad neutra y abstracta *que incorpore la perspectiva de género* en caso de calificaciones iguales o comparables; este enfoque centra el camino hacia la igualdad en la libre competencia entre las personas.

A esto cabe agregar un breve bloque histórico²⁴⁵ referente de las prácticas de poder por parte de los hombres sobre las mujeres cuyo agente fue de orden biológico, si bien elevado a la categoría política y económica. Control y opresión en el mundo privado-público conduce y contribuye a convertir la lucha del conjunto de las mujeres en redimensionar o agregar contenido a estas nociones desde la perspectiva de una teoría de género para poder generar una teoría política más completa para el movimiento femenino. Así pues, desde 1908, hasta el siglo XX las mujeres han conseguido el reconocimiento

²⁴² GARCÍA INDA, A. (2002). “Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo: A propósito de la sentencia Anderson del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas”. En *La Ley*, núm. 5215, pp. 13-18. *Referente a la discriminación en el empleo*, pp. 13-18.

²⁴³ Convenio Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación con respecto a las mujeres. 1979, en vigor desde 1981. OTERO GARCÍA-CASTRILLÓN, C. (2002). “Igualdad, género y medidas de acción discriminación positiva en la política comunitaria”. En *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 12, pp. 489-452.

²⁴⁴ BARRÉRE UNZUETA, M. A. (2002). *La acción positiva: Análisis del concepto y propuestas de revisión. Jornadas sobre Políticas locales para la igualdad entre mujeres y hombres*. Palacios de Congresos Europa: Vitoria-Gasteiz, pp. 2-10.

²⁴⁵ SCOTT, J. (1990). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”. En AMELANG, J. S. y NASH, M. *Historia y género: las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea*. Valencia: Alfonso el Magnánim, pp. 23-56.

formal de derechos igual que el hombre; sin duda ello refleja el encuentro de un cambio cultural²⁴⁶ de proporciones y, en este sentido, no deja de ser alentador.

Si se compara destacar que conceptualmente las diferencias entre los sexos no implican desigualdad legal, es posible concebir a mujeres y hombres como legalmente iguales en su diferencia mutua, con todo esto, sigue siendo exigua en comparación a su homólogo masculino. Llegadas al fin del segundo milenio, no puede darse por conseguida la igualdad en el ámbito económico, especialmente en el campo laboral, los derechos políticos de las y los ciudadanos pese a la evolución de la mentalidad, la erosión de los estereotipos de género y el acceso de las mujeres a todos los niveles educativos.

1.2.1. Una mirada al derecho de igualdad: Techo de cristal

A nuestro modo de ver, pese a su proclamación como valor constitucional, el derecho a la igualdad sigue teniendo un contenido débil y maleable cuyo cumplimiento, se puede constatar que en algunos lugares del mundo, aunque no en todos, incluso donde se han conseguido la igualdad formal, la igualdad material entre mujeres y hombres no es real y efectiva.²⁴⁷ Ante las constataciones que confirman la subrepresentación de las mujeres en todos los ámbitos de la toma de decisión económica, política y social, desigualdades flagrantes de remuneración, desequilibrio en el índice de desempleo y en la exclusión de las mujeres.

Ahora bien, este balance es negativo para los Estados cuya cultura y valores fundamentales se han inspirado en los principios democráticos y del respecto a los derechos humanos (Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948). Otro punto de partida en el que surgen históricamente a finales del siglo XVIII las nuevas formas de ciudadanía partían del reconocimiento de derechos civiles y políticos marcada a un modelo de ciudadano masculino,²⁴⁸ se afirma que resultaría extemporáneo pretender que en este siglo

²⁴⁶ FLAQUER, L. (2001). “El ocaso del patriarcado”. En *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, núm. 4, pp. 9-23.

²⁴⁷ BARRANCO AVILÉS, M. C., RODRIGUEZ PALOP, M. E. (2010). “Los derechos y las mujeres el 8 de marzo de 2010.” En *Boletín Consolider*, núm 10. *El tiempo de los Derechos*, pp. 1-3.

²⁴⁸ BODELÓN GONZÁLEZ, E. (2009). “Leyes de Igualdad en Europa y Transformación de la Ciudadanía”. Trad. de Alejandro Piombo, Enrique Góngora Padilla, Magali Sánchez. En BODELÓN GONZÁLEZ, E., BONET ESTEVA, M., CASAS VILA, G., DELPHY, C. *Derecho, Género e Igualdad. Cambios en las estructuras jurídicas androcéntrica*. Vol. I. HEIM, D., BODELÓN GONZÁLEZ, E. Grupo Antígona y Dones

se reivindicase la igualdad jurídica de la mujer que inicialmente las mujeres no eran contempladas como titulares de derechos propios que pudieran ejercer ante el Estado.

Van a ir surgiendo voces femeninas que reclaman la presencia de sus derechos y, desde los primeros albores constituyen el primer intento de afirmar los derechos de la mujer en el plano político-jurídico. Se trata pues, de acciones que impliquen la visibilidad de las mujeres y con ello surgen a la vez el feminismo. En este sentido es de destacar como precursoras de los movimientos feministas a CONDORCET (1790), DE GOUGES (1791), WOLLSTONECRAFT (1792). Estas condiciones de vida para las mujeres han constituido la base de la organización social todavía persistentes hasta el siglo XIX situaciones de hecho en las que la mujer está en franca desventaja social. En coherencia con lo que se ha ido manifestando hasta el momento, el desarrollo de la lucha histórica a lo largo de las tres últimas décadas ha sido abordado desde las diversas perspectivas teóricas feministas (Sociales y Historia)²⁴⁹ tanto en Europa como en Estados Unidos y Latinoamérica.

A través del cual hasta los siglos XX-XXI se ha producido un amplísimo desarrollo de participación de mujeres tanto a nivel nacional como a nivel internacional de generaciones de pensadoras feministas y mujeres que a la hora de aportar sus experiencias y saberes se convirtieron con rapidez en paradigmas fundacionales que fueron cuestionados. Gracias a este tipo de acciones se aborda el problema de determinadas prácticas de desigualdad de sexo origen del androcentrismo, crítica subyacente que ha contribuido para hacer visible las diferencias de trato entre los sexos-género, las discriminaciones y los mecanismos discriminatorios.²⁵⁰

Al mismo tiempo tomando un sesgo teórico e ideológico en las formaciones sociales en las que hombres y mujeres se encontraban implicados resulta una interpretación de corte naturalista de sus roles, funciones y status sociales estudiados en la sociología y la historia tienen un papel crítico central. De ese modo, aunque pueda sorprender, dado que como parte *ideal de lo real* el Derecho es una de las disciplinas que, en términos relativos, ha sido

i Drets. Universitat Autònoma de Barcelona: Ministerio de Igualdad, Secretaria General de Polítiques de IGUALDAD, Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones, pp. 11-13.

²⁴⁹ MÉNDEZ, L. (1993). "Influencia de la Teoría sobre las Ciencias Sociales: Una revisión conceptual". En *Teoría Feminista: Identidad, Género y Política*. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, pp. 45-57.

²⁵⁰ BARRERÉ UNZUETA, M. A. (1997). *Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres*. Madrid: Cívitas, IVAP, pp. 17, 44, 58-61, 85.

poco tratada desde las perspectivas teóricas feministas, se podría afirmar que por la impermeabilidad del derecho ante las propuestas femeninas y, el prejuicio que usualmente se aplica al feminismo y a la teoría de género. Aún siendo así, no es que hagan frente a *realidades distintas*, la realidad es una, sólo que se encuentran distintamente definida en extensión: la definición social es más extensa que la jurídica; y en intención la definición jurídica es más intensa que la social.²⁵¹

Así, dentro de esta reflexión coincide la participación directa de los miembros de la clase dominante y en la comprensión en sus componentes del derecho: el formal-normativo, el estructural y el político-cultural. Cabe señalar que están estrechamente ligadas en la relación entre las mujeres y los hombres y, en el mantenimiento y reproducción de un sistema jurídico que trivializa la vida y experiencia femenina. Al mismo tiempo, puede considerarse como efecto de una estructura de producción y reproducción constituye que esta institución social siga siendo explícitamente patriarcal²⁵² y, de los hombres que se benefician de éste.

En este contexto de desarrollo y progresiva concreción de la construcción jurídica de la igualdad, el feminismo²⁵³ sigue observando que el camino no está exento de dificultades y retrocesos y, conforman la principal opinión crítica contra las prácticas, en contra, de lo que pueda parecer, que tiene como única finalidad proteger y conservar los valores o principios que configuran los derechos y libertades defendidos, como un desarrollo y una actualización constante de materialización.²⁵⁴ Como ya se ha mencionado ulteriores construcciones, desde sus comienzos, en torno a los derechos de la mujer continua siendo en el siglo XX impermeable sometida a la buena voluntad de quienes los emprenden y caracterizados por un contexto semántico revelador: igualdad de oportunidades, igualdad de

²⁵¹ MOLINA PETIT, C. (1990). "El feminismo en la crisis del proyecto ilustrado." En *Sistema* 99, pp. 135-142.

²⁵² LERNER, G. (1986). *The Creation of a Patriarchy*. Trad. de Mónica Tusell. New York: Oxford University Press, Inc, pp. 2, 18, 29, 52-57, 61-62, 65, 340.

²⁵³ AGRA ROMERO, M. J. (1990). "Legitimidad y necesidad del disenso feminista". En GONZÁLEZ, J. M., THIEBAUT, C. *Convicciones políticas, responsabilidades éticas: V Semana de Ética y Filosofía Política*. Barcelona: Anthropos, pp. 184-205.

²⁵⁴ COMANDUCCI, P. (1988). "Uguaglianze." En *Lavoro* 80, 3, pp. 825-830.

condiciones, conciliación de vida familiar y vida profesional,²⁵⁵ promoción de la igualdad y, equiparación.

Han pasado ya más de dos siglos (desde 1791) en que se proclamaban las nociones de derecho, de libertad, la igualdad, la justicia en las que las mujeres han seguido reclamando su puesto en cualquier circunstancia de la vida pública o privada. Es por ello que desde la perspectiva historicista²⁵⁶ esto se entiende como resultado de las prácticas hegemónicas. El principio articulador de los elementos de una formación de la sociedad civil y la sociedad política: sobre la que toman postura de poder pasa por el sometimiento de las mujeres a la maternidad la constatación de que también lo privado y personal es político,²⁵⁷ la represión de la sexualidad femenina, y la apropiación de la fuerza de trabajo del grupo dominante y, cuya fuerza se relaciona de forma inversamente proporcional.²⁵⁸

En este repaso de la evolución social y política desde la perspectiva de una teoría de género (*gender*) hay que hacer alusión sobre el género que se construye en un determinado sistema social y político. Con esto se requiere señalar que tal asimetría inquietaba en la relación entre géneros y ciudadanía a la luz de tesis feministas sobre el rol de la diferencia sexual.²⁵⁹ De esta manera, ha devenido en suerte en la democracia la construcción de nuevas leyes de igualdad, que abren un espacio como un mecanismo que busca la consolidación de garantías para el desarrollo de la ciudadanía de las mujeres; de hecho, la adquisición de personalidad jurídica²⁶⁰ ha sido para la mujer el fruto de un proceso lento y costoso.

²⁵⁵ BARRIOS BAUDOR, G. (1999). *La Ley para promover la conciliación familiar y laboral de las personas trabajadoras: A modo de nota informativa*. Pamplona: Aranzadi Laboral, n° 2, pp. 1-4.

²⁵⁶ SCOTT, J. (1998). *La Citoyenne Paradoxale*. París: Albin Michel, pp. 10, 29.

²⁵⁷ SUBIRATS, M. (1996). “Cuando lo personal es político y es política”. En MARIÑO, F. *La protección internacional de la mujer tras la Conferencia de Pekín*. Madrid: Universidad Carlos III-BOE, pp. 13-30.

²⁵⁸ RIVERA, M. (1998). *Nombrar el mundo femenino*. 2ª. ed. España: Icaria, pp. 72-75.

²⁵⁹ GETE-ALONSO y CALERA, M. C. (2008). “Condición civil de la persona y género”. En *Actualidad Civil*, n° 11, pp. 1093-1095.

²⁶⁰ GIL RUIZ, J. M. (2009). “Valoración de las recientes medidas legislativas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. En GIL RUIZ, J. M., PÉREZ VALLEJO, A. M. *Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Barcelona: Atelier, pp. 335-350.

Por tanto, en torno a la dicotomía pública-privada se observa que las manifestaciones del derecho tienen sus propias reglas de legitimación²⁶¹ y, se entrama con otros sistemas normativos (social y moral) que al igual que éste, contribuyen al disciplinario de género. La concepción según la cual es una alternativa catalizadora de transformaciones democráticas dentro del derecho que concierne por igual a los hombres y mujeres. Estos elementos normativos aportan cambios que están propiciando una nueva forma de entender los derechos de las mujeres.

El enfoque de la teoría feminista a finales de los años sesenta y principios de los setenta, en lo que respecta a las normas jurídicas, se asume, que han de ser aplicadas por sujetos neutrales que someten a ellas su juicio.²⁶² Según dichas normas el derecho es racional, objetivo y general, afirman que así debe ser, servir de instancia objetiva y general en la solución de conflictos. Las cuestiones en torno a la norma la crítica feminista del derecho ha reparado en términos generales en la idea de que mediante estos planteamientos se creara un mecanismo de dominación masculina, ya que todos los valores implicados en la justificación del papel de las normas llevan a la impronta del ejercicio del poder de los hombres sobre las mujeres. Responden a una evolución a las formas detectadas en las que el derecho no cumple esa pretensión cuando se trata de mujeres.²⁶³

Basaban esta afirmación en el hecho de que el derecho cuando diferenciaba a los sujetos por su sexo trataba de forma diferente a hombres y mujeres, hacía que las mujeres resultasen perjudicadas puesto que la diferenciación siempre suponía ciertas desventajas de las mujeres respecto a los varones.²⁶⁴ Solo visibles gracias al aporte teórico feminista, los movimientos sociales de las feministas y mujeres en su lucha por la igualdad y equidad preocupación prácticamente de todas las sociedades de todos los continentes.

²⁶¹ BERENI, L., LÉPINARD, E. (2004). "Les femmes ne sont pas une catégorie Les stratégies de légitimation de la parité en France". En *Revue française de science politique*, vol. 54 nº 1, pp. 71- 88.

²⁶² YOUNG, I. M. (1990). *Justice and the Politics of Difference*. New, York: Princeton University Press, p. 39-43.

²⁶³ FISS, O. M. (1993). ¿Qué es el feminismo? En *Doxa: Cuadernos de Filosofía del Derecho*, núm. 14, pp. 319-336.

²⁶⁴ CAMPOS RUBIO, A. (2008). *Teoría feminista del Derecho*. Aportaciones iusfeministas a la revisión crítica del Derecho y a la experiencia jurídica. Uskal Herriko Unibertsitatea Universidad del País Vasco, pp. 176-179.

Así, por ejemplo en diversos países occidentales y latinoamericanos²⁶⁵ se puede confrontar con el calado de distinto alcance en el derecho civil, derecho penal,²⁶⁶ el derecho laboral: en la esfera socio-profesional en el acceso a ciertas profesiones tradicionalmente reservadas en exclusiva al sexo masculino; las discriminaciones indirectas producidas a causa de la desigual valoración del trabajo en función del sexo y salarios equivalentes a los de los trabajadores varones y, en condiciones de la prestación. Estas y otras constataciones en la importancia de su trascendencia simbólica ya que una de las lecturas que se puede realizar en el concepto ciudadana es que las mujeres parecen padecer de alguna carencia específica que les imposibilita para ejercer con la misma competencia que los varones las tareas designadas de muy alto rango (Jefe del Estado, art. 56.1. CE) y/o en cualquier ámbito tradicionalmente masculinizado.

En consecuencia designar al derecho como sexista cobra su significado en la legislación que va desde el período post-revolucionario (Revolución Francesa) donde se excluía a las mujeres conforme a los valores jurídicos modernos. Las tres dimensiones básicas de la modernidad son: la política, la educación, y el trabajo,²⁶⁷ el derecho trataba a las mujeres en general de forma diferente que a los hombres perjudicándolas, por ejemplo, en el ámbito laboral hasta bien entrado el siglo XX. El enfoque feminista califica el “*derecho de sexista*” lo hace teniendo en cuenta el contenido de las distintas disposiciones legislativas y se reduce a señalar cómo en el análisis del discurso jurídico se aprecia que las mujeres²⁶⁸ son reflejo en el derecho más como “*objetos*” del derecho que como “*sujetos*” de derecho y, es en este sentido para conocer cuál es la posición de las mujeres en la sociedad a la vez que legitima dicha posición.

Sólo subsanarlo permitiría lograr la meta ideal que consiste en tratar igual a todos los sujetos²⁶⁹ de derecho, o lo que es lo mismo, lograr construir un sujeto de derecho que sea realmente universal y no sexuado, es decir indiferente a la “*diferencia sexual*”²⁷⁰ es un

²⁶⁵ NIÑO, C. S. (1983). *Introducción al análisis del derecho*. Barcelona: Ariel, pp. 63-78.

²⁶⁶ FERRAJOLI, L. (1989). *Diritto e ragione. Teoria del garantismo penale*. Bari, Laterza, pp. XVIII, XXII.

²⁶⁷ REY MARTÍNEZ, F. (1995). *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. Madrid: McGraw Hill, pp. 36-48.

²⁶⁸ MOSSMAN, M. J. (1992). “Feminism and Legal Method: The Difference It Makes”. En *Australian Journal of Law and Society*, núm. 3, pp. 30-52, 147-168.

²⁶⁹ CAPELLA, J. R. (1968). *El derecho como lenguaje*. Barcelona: Ariel, pp. 10-16.

²⁷⁰ GUILLAUMIN, C. (1992). *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*. Paris: Seuil, pp. 84-88.

concepto construido culturalmente como es el de la existencia de dos sexos, ha construido, cada sexo biológico asignándole a cada uno serie de características que tiene que ver con todo lo que constituye las relaciones sociales (ideas, instituciones, estructuras, prácticas cotidianas) y es precisamente esa asignación el *género* sobre los que ha girado y gira la reflexión feminista de los últimos veinte años.

Como también podemos ver la propuesta refiriéndose en el ámbito del lenguaje de utilizar el término de *persona* allí donde aparecían los términos de hombre y mujer. De esta manera, progresivamente a lo largo de los dos últimos siglos en la propia configuración del derecho permite trasladar al dominio jurídico a los sujetos creadores de las leyes, en palabras de FRAISSE,²⁷¹ la racionalidad moderna va a reservar a los hombres la creación de las leyes que han tomado el poder por décadas, al tiempo que va erigir a las mujeres en guardadoras de las costumbres y prácticas colectivas en esa racionalidad moderna los presupuestos de universalización de la subjetividad femenina.

Desde esta perspectiva erigieron al sexo masculino como sujeto de derechos y obligaciones, lo que provoca generar una nueva forma de exclusión social y jurídica de las mujeres. Algunos de estos aspectos y de la desigualdad social entre los géneros dio lugar históricamente²⁷² a una relegación social, económica y jurídica de las mujeres y la generación de un conjunto de estereotipos sobre la feminidad y la masculinidad, lo que hace la diferencia sexual por nuestras anónimas antepasadas que ha significado desigualdad en perjuicio de las mujeres.

Así, se abordó en la historia de la humanidad el expediente registrado e interpretado sin incorporar las reivindicaciones de los movimientos feministas y de mujeres o sólo incorporándolas parcialmente en cuento que omite y/o distorsiona²⁷³ el pasado de la mujer que ha sido descuidado e ignorado a causa de su sexo por los historiadores que han sido hombres y lo que está registrado ha sido lo que los varones han hecho fundamentado en una

²⁷¹ FRAISSE, G. (2003). *Los dos gobiernos: la familia y la ciudad*. Universidad de Valencia. Instituto de la Mujer Madrid: Cátedra, pp. 44-57.

²⁷² FACIO, A., FRIES, L. (1999). *Género y Derecho*. Santiago de Chile: LOM, Colección Contraseña Estudio de Género Serte Casandra, pp. 21-25.

²⁷³ MOEBIUS, Paul (1982). "La Inferioridad Mental de la Mujer". En BRUGUERA *Libro Blanco*. Barcelona, pp. 19-20.

autodefinición de universalidad, que hace invisible lo otro,²⁷⁴ eleva el punto de vista masculino como equivalente a la razón.

También hay que hacer mención de otros aportes que han hecho diversas corrientes del pensamiento feminista a la teoría política, en especial sobre el Estado y, los modelos que se han desarrollado: la perspectiva estructural o de reflejo, la estructuralista, la instrumentista y la de la sociedad política. En este sentido, un Estado puede considerarse como efecto de una estructura de producción y reproducción patriarcal, y a la vez, como instrumento de dominio del patriarcado²⁷⁵ y de los hombres que de éste se benefician. Se trata pues, de una de las estrategias del Estado la legalidad parte de una supuesta universalidad que la teoría de género cuestiona, y supone una igualdad que no existe, por vía de la negación de las especificidades e invisibilidades de las diferencias que la misma estructura social construye.

Por otra parte, el hombre se constituye en las leyes en la referencia implícita de lo humano, la masculinidad²⁷⁶ en la medida del derecho a la igualdad. Es por ello que los feminismos pueden asegurar que no existen políticas, ni leyes, ni conocimiento sexualmente neutros, porque ni las estructuras sociales ni los sujetos que en ella viven lo son. Problemas que remiten la elaboración de una crítica feminista al Derecho en la reconstrucción de las acciones políticas reivindicativas desarrolladas por los movimientos feministas occidentales en favor de los derechos civiles y políticos de las mujeres.

1.2.2. Desde lo político el presente y futuro del trabajo de género

Las expectativas políticas derivadas del sistema político, el que de manera temprana hace visible la problematización de la construcción de una ciudadanía²⁷⁷ femenina incompleta: suponiendo a las mujeres incapaces de ejercer los derechos políticos a través de la exclusión del sufragio en tanto que es instancia de poder. Se puede afirmar, que en los

²⁷⁴ BENHABIB, S. (2006). *El Ser y el Otro en la ética contemporánea. Feminismo, comunitarismo y posmodernismo*. Barcelona: Gedisa, pp. 105, 126-127, 139, 175.

²⁷⁵ COLLIER, J. F., YANAGISAKO, S. J. (1989). "Theory in anthropology since feminist practice." En *Critique of Anthropology*. Vol. 9, pp. 27-37.

²⁷⁶ BEAUVOIR, S. (1976). *Le deuxième sexe II. L'expérience vécue*. Trad. de Yanira Zúñiga Añazco. Gallimard, pp. 51-55.

²⁷⁷ SCOTT, J. (1998). *La citoyenne paradoxale. Le féministes françaises et les droits de l'homme*. Paris: Bibliothèque Albin Michel, Histoire, Paris, pp. 10-11, 20-29.

inicios del siglo XX se comienza a reconocer el derecho al voto a las mujeres tras los ochenta años de esfuerzo del movimiento sufragista de la mujer,²⁷⁸ en su largo activismo no sólo haya buscado alcanzar la ciudadanía política formal, sino además la lucha por el acceso a la educación y al trabajo.

Todas estas visiones tienen como elemento la localización y función del Estado dentro del sistema socio-económico,²⁷⁹ hay una lógica que supone la primacía de lo económico sobre lo político a un nivel casi mecánico, con una sustancial pérdida de la dialéctica. Esta posición, llevada a un extremo, puede simplificar las situaciones de poder que se desarrollan en una sociedad y caer en un fetichismo²⁸⁰ (idolatría, veneración) del poder o del momento de la toma del poder. En este sentido de la perspectiva social-política consiste en que las funciones del Estado²⁸¹ están determinadas por las estructuras de la sociedad, más que por las personas que ocupan posiciones de poder estatal.

Frente a la garantía de igualdad el estado desempeña un papel de construirse en el factor de unidad y articulación de una determinada formación social, cuyo funcionamiento como el interés para promover la unidad de ciudadanía a hombres y mujeres integrada y universal del conjunto de la sociedad, esto se materializa a través de las instituciones de la democracia en los textos y leyes.

A partir de la formulación del concepto de igualdad impulsa el camino en un marco jurídico nuevas legislaciones y reformas constitucionales. Esta transformación jurídica motivaba a las teóricas feministas del derecho a asumir los retos de proponer cambios y reformas legales capaces de subsanar una situación de desigualdad legal, tanto formal como real,²⁸² entre hombres y mujeres. Un paso esencial es que la discriminación conformaría la estructura del ilícito jurídico contra la igualdad, que como suele ocurrir en el discurso jurídico, no se produce de manera abierta, por lo que se refiere a que sólo requería que las

²⁷⁸ STUART MILL, J., TAYLOR MILL, H. (2000). *Ensayos sobre la igualdad de los sexos*. Madrid: Antonio Machado Libros, S. A, pp. 145-161-261.

²⁷⁹ ALFARO MOLINA, R. (2002). "Algunos aportes feministas a la teoría del Estado". En *Revista Filosofía* XL-100. Universidad Costa Rica, pp. 119-123.

²⁸⁰ SMART, C. (1994). *La mujer del discurso jurídico*. Mujeres, Derecho penal y criminología. Madrid: Siglo XXI, pp. 167-189.

²⁸¹ ALTHUSSER, L. (1970). "Idéologie et appareils de l'Etat". En *La Pensée*. pp. 3-38.

²⁸² FERRAJOLI, L. (1993). "La differenza sessuale e le garanzie dell'uguaglianza". En *Democrazia e diritto*, núm. 2, pp. 49-73.

mujeres pudiesen disfrutar de los derechos diseñados por la aplicación de los presupuestos liberales²⁸³ a la situación de las mujeres un problema que ha acompañado silente a la reivindicación de los derechos de la mujer.

No se trata por tanto, únicamente de reconocer a las mujeres los derechos ya configurados, sino repensar en la estructura de derechos para construir una sociedad sin subordinación de género, fundamentada en el nuevo marco internacional y nacional de reconocimiento de los derechos del colectivo femenino; la evolución del Estado del bienestar y/o social y de las políticas públicas antidiscriminatorias;²⁸⁴ la comprensión más compleja del derecho a la igualdad. En este sentido, los indicadores mundiales y nacionales muestran que, a pesar de los avances legislativos, la exclusión social de las mujeres y la vulneración de sus derechos sigue siendo un problema en todas las sociedades contemporáneas: discriminación laboral,²⁸⁵ discriminación salarial por razón de sexo, mayor carga de trabajo por la presencia de la doble jornada, sufrimiento de la violencia de género.

Con esto se puede ver en el período histórico del siglo XX en el que ven la luz la evolución legislativa y el tratamiento diverso en un Estado Social y Democrático de Derecho, no surgen a la vez, la efectividad de los valores superiores del ordenamiento jurídico, como son la justicia y la igualdad.²⁸⁶ Esta política persigue la supresión de determinadas diferencias, históricamente muy arraigadas que, tanto por la acción de los poderes públicos como por la practica social, han situado a sectores en posiciones desventajosas. Sin embargo, resulta llamativo que la creación y aplicación del derecho constituyen dos esferas esenciales importantes del discurso jurídico que sirve para ver cuestiones a través de Códigos, Legislaciones, Normas, Disposiciones, pues el Derecho normativiza lo social en la práctica.²⁸⁷

²⁸³ MACKINNON, C. (1995). *Hacia una teoría feminista del Estado*. Valencia: Cátedra, Universidad de Valencia, Instituto de la Mujer, pp. 109, 206-332.

²⁸⁴ GIMÉNEZ GLUCK, D. (1999). *Una manifestación polémica del principio de igualdad: Acciones positivas moderadas y medidas de discriminación inversa*. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 34-35, 80, 92.

²⁸⁵ FRAZER, E. y LACEY, N. (1993). *The Politics of Community. A feminist critique of the liberal-communitarian*. Londres: Harvester Wheatsheaf, pp. 82-86.

²⁸⁶ CHARLESWORTH, H. (1995). "Human Rights, Men's Rights." En PETERS, J. and WOLPER, A. *Women's Rights, Human Rights: International Feminist Perspectives*. New York: Routledge, pp. 103-112.

²⁸⁷ IBAÑEZ, P. A. (1994). "¿Neutralidad o pluralismo en la aplicación del derecho? Interpretación e insuficiencia del formalismo". En *DOXA*, 15-16, pp. 861-882.

Su objetivo es la consecución de la igualdad real, y se configura en la gran trascendencia que para la vida cotidiana y profesional de las mujeres tiene lo que se haga en cada una de las esferas del derecho. En la misma línea, los cambios y reformas legales que se plantearán en Estados democráticos en los que existe una igualdad formal entre hombres y mujeres regulada por el legislador, se establece y se impone una nueva manera de entender la construcción social de la mujer, y las construcciones feministas del discurso jurídico *sobre la mujer*,²⁸⁸ del texto de la ley, en el método jurídico o metodología jurídica.²⁸⁹

Este tipo de medidas del derecho interpretado y, en la aproximación crítica a éste desde la teoría feminista del derecho,²⁹⁰ no puede ignorarse la participación cada vez más reiterada de la petición en favor de la igualdad real de derechos y del fin de la discriminación por razón de sexo y, la subordinación en los ámbitos público-privado. Lecturas progresistas de las normas se expresan a través de los feminismos,²⁹¹ las teorías de género,²⁹² las teorías del Estado y, por las leyes específicas superaban ampliamente que imponen el interés de las mujeres en el cambio de las circunstancias sociales podría permitir abrir nuevos espacios para el pensamiento crítico en su función de cuestionar lo que se estableció y pensar lo distinto, para transformar lo que hay, reacciona frente a las hipótesis de autonomía, neutralidad y certeza del derecho.

En un contexto histórico, como el expuesto la identificación de la problematización a lo largo de los dos últimos siglos en los que las mujeres occidentales y del resto del mundo hay luchado por los derechos que habían sido proclamados como universales. Otra precisión necesaria, la cuestión social descansa sobre la dicotomía²⁹³ de la esfera pública y

²⁸⁸ BOURDIEU, P. (1994). *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*,s. Paris: Seuil, pp. 9-15.

²⁸⁹ BARRÉRE, M. A. (1996). "Feminismo y ciencia jurídica: Incursiones feministas en el método jurídico". En AA.VV. *Calculemos...Matemáticas y Libertad*. Homenaje a Miguel Sánchez-Mazas. Madrid: Trotta, pp. 239-266.

²⁹⁰ SMART, C. (1998). "La búsqueda de una teoría feminista del derecho". En *Delito y Sociedad*, vol. 11-12, pp. 105-124.

²⁹¹ AMORÓS, C. (1994). *Historia de la Teoría feminista*. Madrid: Dirección General de la Mujer, pp. 109-149.

²⁹² SMART, C. (1994). *La mujer del discurso jurídico*. Mujeres, Derecho penal y criminología. Madrid: Siglo XXI, pp. 167-189.

²⁹³ BUNCH, C. (1995). "Transforming Human Rights from a Feminist Perspective". En PETERS, J. and WOLPER, A. *Women's Rights, Human Rights: International Feminist Perspectives*. New York: Routledge, pp. 14-18.

la esfera privada, ciñéndose dichos derechos fundamentales al ámbito de lo público. Siguiendo con la alusión desde la teoría feminista las leyes e instituciones del Estado dan cohesión al sistema social, supuesto que parte de una pretendida universalidad garantizando, además las posibles libertades que brinda la ley.²⁹⁴ En cuanto que garantizan siempre y cuando no se salgan del marco del orden social existente, las leyes de igualdad sexual implicarían para aplicarse realmente que ya existiera previamente igualdad social.

En el mismo ámbito, la asunción como resultante de dicho precepto a la diversidad en las estructuras o instituciones sociales, que no es posible desconocerlas, que haya algo en el mundo, sin la que las mujeres no estuvieran implicadas, a menos que por medio de la coerción o de la represión se les hubiera impedido expresamente participar. A menudo el sistema de ejecución en la construcción de un modelo tradicional promueve su aceptación como decisiones mecánicas de poder en el universo de cada cultura,²⁹⁵ que intervienen en la creación y, en sus propios términos fueron consideradas las mujeres de alguna manera o en algún grado, inferiores a los hombres.

Dicho de otra manera, este fenómeno extendido verifica una aseveración en su sentido y función histórica de develar la crítica femenina,²⁹⁶ puesto que está habitualmente se ha trivializado o hecho caso omiso de esta experiencia, significa superar la inculcada resistencia que hay en aceptar la valía y validez de las mujeres. Esto ha provocado un empobrecimiento y una disminución de calidad de vida de las mujeres, constituyen un colectivo discriminado, en muchos casos se muestra más refractaria al cambio con los mismos lastres culturales y educacionales, con los mismos prejuicios y con la misma percepción de la realidad que el resto de los ciudadanos y ciudadanas.

No obstante, el avance hacia la igualdad real (material) podría ir acompañado de modificaciones legislativas, desde la perspectiva de género la riqueza teórica del feminismo²⁹⁷ y sus aportes al mundo del derecho están sentando las bases para transformar el proceso de redefinición de visionar una sociedad en que las diferencias no connoten

²⁹⁴ BARRERE UNZUETA, M. A. (1992). "Feminismo y garantismo: ¿Una teoría del derecho feminista?". En *Anuario de Filosofía del Derecho IX*, pp. 75-89.

²⁹⁵ SALTZMAN CHAFETZ, J. (1992) *Equidad y género: Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Universidad de Valencia. Instituto de la Mujer. Madrid: Cátedra, pp. 23-34.

²⁹⁶ STANG DAHL, T. (1991). *Derecho de la mujer*. Madrid: Vindicación feminista Publicaciones, pp. 32, 44.

²⁹⁷ BRYSON, V. (1992). *Feminist Political Theory. An introduction*. Londres: Macmillan, pp. 1-5.

dominación o subordinación. De tal manera que permitirá que mujeres y hombres liberen sus mentes del pensamiento patriarcal y finalmente construyan un mundo libre de dominaciones y jerarquías que sea verdaderamente humano.

Un conjunto de elementos o principios que comparten la gran mayoría de las feministas²⁹⁸ y mujeres europeas y latinoamericanas para construir: lo que han sido las actuales formas de convivencia humana; la construcción social de los géneros basada en resultados; ofrecer una serie de valores democráticos que deben guiar las interacciones en el mundo público de la política y del poder en el diseño de políticas y en la forma en que se practica la política.²⁹⁹ Mantener la observancia en el respeto, la igualdad, la dignidad y a imaginar otras formas de igualdad; el derecho a la educación, el derecho al trabajo, los derechos matrimoniales, el derecho al voto, a los que aspiraban las mujeres, no encontraron acomodo en el discurso teórico del momento (XVIII), ni en las disputas políticas revolucionarias que permitan el pleno desarrollo de todas las potencialidades humanas para mujeres y hombres.

Por lo demás, decir que, la desigualdad económica, social y política influirá en los distintos marcos geográficos, construido, sobre la base del pasado y el presente del feminismo. Conforman la principal opinión crítica feminista³⁰⁰ que defiende la igualdad de derechos civiles, la igualdad en la educación, la función para el desempeño de cargos y función pública, y la no exclusión de ningún oficio y/o profesión,³⁰¹ como medios para alcanzar así la igualdad respecto a los hombres. Tarea prioritaria en la lucha de las feministas como muchas otras mujeres de los distintos enfoques de derecho y, en la concientización del conocimiento de la ley y sus derechos, del contenido de principios y valores como la libertad, igualdad y justicia.³⁰²

²⁹⁸ OLSEN, F. (1990). "Feminism and Critical Legal Theory: An American Perspective". En *International Journal of the Sociology of Law*, pp. 18-25.

²⁹⁹ HARRIS, K. (1991). "Moving into the New Millenium". En *Criminology as peacemaking*. Indiana: Pepinsky Qinnney, Comp. University, pp. 88-90.

³⁰⁰ GUASTINI, R. (1980). "Che cos'è il garantismo". *Critica del Diritto*, 16/17, pp. 63-66.

³⁰¹ SALTZMAN CHAFETZ, J. (1992). *Equidad y género: Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Universidad de Valencia. Instituto de la Mujer. Madrid: Cátedra, pp. 23-28.

³⁰² FACIO, A. (1992). *Cuando el género suena cambios trae: Metodología para el análisis de género del fenómeno legal*. San José, Costa Rica: Llanud, pp. 34, 45, 50-80.

Con esta enseñanza para todas y todos enriquece su estudio sobre la situación de las mujeres e implicar a sus contemporáneos en la defensa de la igualdad y su derecho a una vida digna. Podemos visualizar que la herramienta imprescindible para crear una conciencia femenina entre las mujeres, la necesidad de integrar de forma sistemática todas aquellas perspectivas plausibles basada en el corpus de experiencias con el cual pueda verificarse una nueva teoría. La base sobre la cual pueda apoyar la visión femenina³⁰³ a cambiar los sistemas de dualismo están sexualizados que a una mitad se le identifica con las dominadas lo *femenino* y la otra mitad con los que dominan lo *masculino*³⁰⁴ construcciones culturales de autodesignación a partir de las diferencias anatómicas entre los sexos, es el modo en que la realidad social se organiza, se divide simbólicamente y se vive empíricamente, convirtiendo esa diferencia en desigualdad social y política para las mujeres.

También se abocan en los contenidos democráticos, los principios e instituciones que constituyen un aporte de la teoría feminista en resoluciones de la disciplina de derecho como un instrumento transformador que desplace los actuales modelos sexuales, sociales, culturales, económicos y políticos, es decir que el derecho cumpla con la finalidad de su función social.³⁰⁵ Así, desde esta perspectiva lo que queda comprometido es la propia práctica jurídica, sólo sería efectiva cuando abarcase cambios sociales globales de orden cultural, social y económico.³⁰⁶

En esta línea, al igual que el sujeto de derecho, también la norma jurídica se ve afectada por la evolución y las transformaciones del derecho así como por sus funciones sociales. Que el destinatario del elemento vocativo de las normas regulativas son las autoridades públicas bajo cuya responsabilidad se articulan procedimientos y actuaciones encaminadas a alcanzar fines, valores o interés sociales.³⁰⁷ Desde esa posición las funciones

³⁰³ CASTELLS, C. (1996). *Perspectivas feministas en teoría política. Estado y Sociedad*. Barcelona: Paidós, pp. 10-12.

³⁰⁴ COBO, R. (1995). *Fundamentos del patriarcado moderno*. Jean Jacques Rousseau. Universitat de València. Instituto de la Mujer. Madrid: Cátedra, pp. 55-59.

³⁰⁵ LACOMBE, D. (1992). "Un genre trouble: le féminisme, la pornographie, la réforme du droit a la thèse de la reproduction de l'ordre social". En *Déviance et Société*, vol XVI, núm. 3, pp. 38-57.

³⁰⁶ PITCH, T. (1993). "Diritto e diritti. Un percorso nel dibattito femminista." En *Democrazia e diritto*, núm. 2, pp. 3-47.

³⁰⁷ PREUUS, U. K., OLIVAS, E. (1991). "El concepto de los derechos y el Estado de bienestar". En *Problemas de legitimación en el estado social*. Madrid: Trotta, pp. 83-85.

del derecho se orientan a configurar y facilitar patrones de relación jurídica y los procedimientos para resolver los conflictos que pudieran aparecer en su cumplimiento.

La forma en la que pretende regularlo es a través de normas cuyos fines estén de acuerdo con determinados intereses y objetivos sociales, y mediante normas de organización, es decir, a través de normas que dotan de competencias e instituyen procedimientos cuyo objetivo es regular lo social. Como vemos las alternativas no escapa a las aspiraciones de feministas y mujeres al mejor estilo moderno de los siglos XX-XXI la neutralidad del derecho, se considera abogar tanto por la igualdad formal (igualdad de trato), como por la igualdad sustancial (trato especial), es decir, una igualdad de partida y resultados.³⁰⁸

Desde la perspectiva de las mujeres hasta que no se produzca un cambio en el carácter estructuralmente desigual jerárquico en las posiciones ocupadas por hombres y mujeres en las relaciones sociales, políticas y económicas entre ambos sexos, no será factible transformar la percepción que el *derecho tiene de la mujer* uno de los problemas más consolidados y reiterados por razones de tipo histórico, social o político. Lo que se trata de decir es que el motivo por el que las mujeres son tratadas de forma diferente,³⁰⁹ por el derecho, es porque están tratadas de forma diferente que los varones; afirmación ésta que no puede ser reproducida a la inversa, los hombres por el derecho no están tratados de forma diferente que las mujeres (que se aprecie en desventaja).

³⁰⁸ BARRERE UNZUETA, M. A. (1997). *Discriminación, Derecho antidiscriminatorio y acción positiva a favor de las mujeres*. Madrid: Cívitas, IVAP, pp. 29-35.

³⁰⁹ GIANFORMAGGIO, L. (1996). "Corregere le diseguaglianza, valorizzare le differenze: superamento o rivalutazione dell". En *Democrazie e Diritto*, pp. 53-59.

Capítulo III

LA OTRA CARA DEL GÉNERO: ¿Valor o Crisis?

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas del siglo XX, el nuevo papel de la construcción de la identidad social y personal que asumen las mujeres hace que se transforme su situación tradicional frente al modelo que las socializa en el patriarcado.³¹⁰ Además, la diferencia de las mujeres de otras épocas, reivindican el desempeño de las mujeres que hoy en día cursan una educación superior, además su formación ya no se orienta hacia la vida doméstica, sino también en el desempeño de su profesión. A su vez, la profesionalización femenina trae beneficios para que las mujeres puedan acceder al mercado laboral y disponer de una mayor autonomía, sobre todo en el momento de decidir sobre sus propias trayectorias vitales y profesionales.

En consecuencia, va acompañado de transformaciones en la división sexual de trabajo, en los roles sexuales tradicionales y en el modelo tradicional de la familia, provocando cambios en las actitudes de las mujeres.³¹¹ Sin duda, a partir de estos hechos las estructuras y relaciones familiares se están transformando respecto a los modelos tradicionales. Estos cambios, a su vez, se incorporan en la estructura de la sociedad relacionados con la transición demográfica, expansión del sector de los servicios, la cualificación de la fuerza de trabajo, mayor incorporación de las mujeres a la educación y al empleo (extradoméstico) y la democratización política, entre otros.

También, con la incorporación femenina a la actividad productiva se necesitan medidas de acción positiva que hagan posible combinar el empleo con el trabajo doméstico familiar, es decir, las mujeres tienen una doble jornada de trabajo, en un sistema cuya estructura todavía son reticentes a los cambios en especial a la conciliación laboral-familiar, puesto que la incorporación del varón al ámbito doméstico no se ha producido en la misma medida que el de la mujer al ámbito productivo.

³¹⁰ GONZÁLEZ, J. J., REQUENA, M. (2005). *Tres décadas de cambio social en España*. Madrid: Alianza, pp. 11-20.

³¹¹ ARRANZ, F. (2006). "Ciencia, género y dominación". En VVAA. *Mujeres en la ciencia española. Una investigación empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, p. 34.

En este sentido, todavía en la actualidad perpetúa la discriminación que sufren las mujeres pese a que su acceso a la educación y el empleo determinan una relación de pareja y una distribución de tareas más igualitaria y equitativa.³¹² De esta manera, deben darse los primeros cambios a favor de la igualdad de mujeres y hombres en la familia, para reflejarse, seguidamente, en el ámbito público. Por lo tanto, el acceso de las mujeres al ámbito público no se desarrolla en condiciones de igualdad frente a los varones.

Ahora bien, la incorporación de las mujeres en la esfera pública a finales del siglo XX, fue acompañado de discontinuidades, de discriminación salarial, con empleos poco cualificados, y casi siempre relacionados con tareas tradicionalmente concebidas como propias del sexo femenino. La transformación de la condición jurídica de las mujeres permitió ir superando la tradicional situación de desigualdad en los ámbitos económico, político, social y profesional, en la que las mujeres se encontraban con respecto a los varones.

Por lo tanto, cabe destacar que el contexto europeo es un referente para el desarrollo de las políticas de igualdad y de igualdad de oportunidades. Por su parte, con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam (1999), establece una normativa dirigida a la igualdad de oportunidades entre los sexos, haciendo referencia especialmente al mercado laboral. Por lo tanto, las políticas de igualdad de oportunidades han constituido una respuesta institucional a la problemática de la desigualdad entre mujeres y hombres, con el objetivo de lograr los mismos derechos y oportunidades de mujeres y hombres en los ámbitos económico, político, social y laboral.³¹³

I. PERSPECTIVA DEL ORIGEN DE LA SOCIEDAD CIVIL Y EL PODER POLÍTICO

Nos encontramos, una vez más, en la historiografía la medida de ver los avances por la igualdad que están posibilitando que salgan a la luz problemas que permanecían ocultos, que amparaban y legitimaban las desigualdades justificadas, eso sí, por un estatus biológico-sexual entre mujeres y hombres el origen de la sociedad civil y el fundamento

³¹² DURÁN HERAS, M. A. (1993). *Mujeres y hombres. La Formación del Pensamiento Igualitario*. Madrid: Castalia, Instituto de la Mujer, Biblioteca de Escritoras, pp. 11-50, 185-192.

³¹³ VARELLA, R. (2001). "Las políticas de igualdad en el ámbito del trabajo: Una propuesta de construcción teórica desde el género". En *Cuestiones actuales de la Sociología del Género*. Madrid: CIS, pp. 105, 115-125.

del poder político.³¹⁴ De esta forma, permite hacer visible la servidumbre y servilismo de la condición de la mujer producto de una amalgama de hechos, mezcla de tópicos y prejuicios, de un rol y estereotipos construidos como natural que apelan a la tradición de un patriarcado (androcéntrico) que se convierte en fuente y principio de la desigualdad de género: desde la división sexual del trabajo, falta de reciprocidad, solidaridad y autonomía en el espacio público y el naturalismo excluyente, que incide en la relación social basada en la diferencia del sexo.³¹⁵

Las antiguas relaciones de poder más naturalizadas de la legitimación del sistema patriarcal entraban en crisis, el doble rol moderno y tradicional de las mujeres entra en controversia, la docilidad, fidelidad de las mujeres con la costumbre, la tradición o la religión que caracteriza la actividad de las mujeres en el espacio de lo privado. Ante estos argumentos el hombre justificaba la permanencia de sus mujeres en el trabajo doméstico. Como se ha señalado con anterioridad, implicaba una fuerte resistencia al cambio por parte de los varones con respecto a su rol productivo, a más de esto, ser portadores de la razón suficiente para dar protección, asegurar la paz, la seguridad civil y el orden político, atributos valorados y reconocidos social y políticamente en la esfera pública-privada del hombre.³¹⁶

Es por ello, que se da la existencia de un tratamiento muy desigual del espacio público y privado que no estimó necesario el acuerdo de las ya sometidas, ignorando la independencia otorgada por el trabajo extradoméstico (público) que fue posible gracias al trabajo invisible de las mujeres realizado por décadas. De tanto relieve como la cada vez

³¹⁴ Los cambios políticos, económicos y sociales estuvieron unidos a lo que se le denomina la Segunda Revolución Industrial, iniciada en la década de 1870 que provocaron una clara aceleración de los movimientos feministas en el último tercio del siglo XIX. Los principales objetivos de las feministas siguieron siendo: el derecho al voto universal, la mejora de la educación, la capacitación profesional y la igualdad de sexos/género en el ámbito privado y público. GRANILLO VAZQUEZ, L., GUARDIA, S. A. (2005). *La escritura de la historia como gestión de la identidad: perspectiva de género*. Escritura de la Historia de las Mujeres en América Latina. El retorno de las Diosas. La Mujer en la Historia de América Latina. Centro de Estudios: CEMHAL, pp. 13, 27-49.

³¹⁵ El mantenimiento de la división sexual del trabajo asegura el buen orden familiar y social (prototipo de mujer honorable, dotada exclusivamente para las tareas de reproducción y cuidado), y constituye el argumento contra la participación de las mujeres en el espacio público y la negación de que fueses sujetos políticos, y la condición de sujetos de la razón. COBO, R., AMORÓS, C., DE MIGUEL, A. (2007). *Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres*. Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. Madrid: Minerva, pp. 265-300.

³¹⁶ COBO, R., AMORÓS, C., DE MIGUEL, A. (2007). *Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres*. Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. Madrid: Minerva, pp. 265-300.

más intensa influencia sobre la vida social, las relaciones de trabajo, y en el paradigma político y económico. Históricamente se visibiliza la teoría política feminista que ha posibilitado con su dedicación al análisis, y la deconstrucción de los mecanismos de los roles de género a fin de defender la nueva construcción de identidad femenina que, posibilita la autonomía del espacio público y permite una organización del trabajo productivo remunerado.

Es decir, de las funciones y las responsabilidades que asumen las mujeres en el ámbito del trabajo.³¹⁷ A estas alturas es irreversible ocultar la interdependencia entre el ámbito público y privado desde perspectivas diversas de desafíos de gran trascendencia a los ordenamientos laborales de visión articulada que están teniendo transformaciones en las últimas décadas, tanto al interior del propio ordenamiento jurídico como sobre el marco institucional del Derecho del trabajo y en el contexto económico.

A partir del reconocimiento de la igualdad formal y, la evolución del tratamiento de la igualdad de género que, planteó como ejes centrales la igualdad, libertad y justicia en el marco de la ciudadanía derecho de todas las mujeres en la esfera pública. Por ello, la consolidación de los movimientos de feministas,³¹⁸ y académicas se constituyó, aun más, en la defensa de la práctica vindicativa y de masa crítica que, cuestionaba el supuesto orden natural entre el hogar y el trabajo. Si bien, deslegitimaba, la legitimación tradicional de la heterodesignación patriarcal que, intentaba justificar una segregación sexual que precarizaba el papel y la posición social y personal de las mujeres.

En resumen, tomar nota de algunos cambios decisivos y, al parecer irreversibles, pese a las resistencias iniciales, tanto las relaciones de género como en la frontera de la división sexual de relación de las mujeres con el empleo público, constituiría un hecho sin precedente que transformaría el escenario laboral basado en el reconocimiento de la igualdad formal entre mujeres y varones del espacio público. Lo invisible ahora visible, de la fisura fragmentaria de lo público y privado explica la dificultad que, conlleva la actual transmisión de una nueva cultura femenina basada en el principio de igualdad. Diríase que

³¹⁷ FLAQUER, L. (2000). *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Barcelona: Fundación La Caixa, p. 44.

³¹⁸ ASTELARRA, J. (2005). *Veinte años de Políticas de Igualdad*. Valencia: Cátedra, pp. 15-20.

la diferencia, parece constituir un proceso que dio lugar a la primera articulación histórica del denominado género-vindicación de la validación y fortalecimiento de las mujeres.³¹⁹

La pretensión de emancipación de las mujeres fue característica de los siglos XIX-XXI que demandó y defendió la concesión del derecho al voto, el derecho político y a la educación.³²⁰ Además, por la mejora de las condiciones sociales de las mujeres en la medida que cada una se desarrollara de acuerdo con sus circunstancias en de su condición de género. Por ello, la transformación del concepto de clase social tradicional y, del modelo de la familia que ha significado una doble presencia de las mujeres en lo público y lo privado: la asunción de la mujer o madre como trabajadora, mujeres en su gran mayoría jóvenes (solteras) con edades comprendidas entre los 25 y los 44 años etapa vital de los ciclos de vida de su principal característica biológica/maternidad que normalmente coincide con su desarrollo laboral de promoción o consolidación de la carrera profesional.

Así, se puede ver en la actualidad que los avances legislativos si bien han permitido el acceso de las mujeres al espacio público no fueron neutrales en términos de género ni han sido suficientes, ni han ido acompañados en su totalidad por un cambio de paradigma en el funcionamiento del trabajo asalariado, de las tareas directivas asociadas a su organización y gestión de la actividad social y pública. Asimismo el alcance y las consecuencias que para mujeres y varones tiene la ruptura de la división sexual del trabajo, son en cuantas otras, la dificultad de compatibilizar tiempos sincrónicos de valor del espacio desde la perspectiva de género al trabajo femenino.

1.1. División sexuada del trabajo

La división sexual de las actividades como un sistema de relaciones de los colectivos de los hombres y de las mujeres que, puede evolucionar con el tiempo a la par con las transformaciones de las características mismas del entorno laboral. Además, a la vista de los cambios recientes, las situaciones que viven las mujeres, hasta el día de hoy (XXI) sigue recayendo de manera continua o sistémica en el trabajo doméstico.³²¹ En el

³¹⁹ AMORÓS, C. (1985). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Barcelona: Anthropos, p. 18.

³²⁰ RUBIO CARRECEDO, J. L. (2000). *Educación moral, postmodernidad y democracia (más allá del liberalismo y comunitarismo)*. 2ª. ed. Madrid: Trotta, pp. 12-25.

³²¹ COBO BEDIA, R. (1995). *La democracia moderna y la exclusión de las mujeres*. En *Mientras tanto*, núm. 62, p. 114.

ámbito doméstico, las mujeres continúan asumiendo su tarea inherente a su naturaleza como estigma eje central sobre el que se construyó la identidad de la mujer. También bajo el amparo del trabajo doméstico: la responsabilidad de la familia en la construcción social convirtiendo el cuidado en una obligación moral, entre una más de la función específica de las mujeres; la maternidad principal aportación a la sociedad actual y de la antigüedad que está provocando una disyuntiva por parte de las propias mujeres en renunciar a la maternidad a la actividad laboral, no siendo así en el caso de los varones.

Al mismo tiempo, está planteando un serio problema la distribución y conciliación de las actividades del hogar-familia que, está generando nuevas formas de desigualdad y discriminación en el trabajo público.³²² De forma que la mayoría de los hombres tienen una mayor actividad económica remunerada, donde se observa una mayor brecha de género con respecto a la actividad económica de las mujeres debido a las barreras culturales que no parecen diluirse ante la necesidad social y familiar.

La complejidad de la relación de género y la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado no ha provocado todo el efecto deseado para lograr la emancipación y autonomía económica de las mujeres. Ante la percepción, de cara al mantenimiento de las generaciones de reemplazo y de sostenibilidad en el espacio público y, otorgarle un papel visible a las mujeres en el diseño de la sociedad civil, que se puede materializar en un retraso o renuncia de la actividad laboral de las mujeres a pesar de haber franqueado la frontera dual del trabajo público y privado.³²³

En una condición, necesaria que hace ver la realidad desde una perspectiva de la diferencia que separa la actividad doméstica de la actividad productiva dar nombre a las tareas de las mujeres que ha tendido a la invisibilidad de la situación real de dobles y triples jornadas, es decir, la feminización de la pobreza. Contradicción y paradoja al comparar diacrónicamente la situación de las madres o abuelas actuales o del pasado de la invisibilidad de su trabajo por la economía familiar precedente contrario a la realidad actual de desarrollar la tarea de madre-padre trabajadora en el trabajo extradoméstico.

³²² QUINTANILLA, B. (1996). *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*. Madrid: Marcial Pons, pp. 12-15, 22, 35-45.

³²³ SEGURA, C. (1996). "Tiempos de hombres. Tiempo de Mujeres". En SEGURA, C., NIELFA, G. *Entre la marginación y el desarrollo: Mujeres y hombres en la Historia*. Madrid: Orto, pp. 27-42.

Del mismo modo, que la mayoría de las que emprenden actividades nuevas o continuación en el espacio privado igual que les ocurrió a sus madres o abuelas sobre el trabajo femenino. Es necesario repetir la importancia que tuvo el trabajo en las vidas de las mujeres que nos precedieron, porque, las mujeres han trabajado siempre. Por lo tanto, el efecto de género ocasionó una mayor discriminación de las mujeres ante el supuesto abandono de las responsabilidades del cuidado y por el peligro que pudiera conllevar la ruptura de la división sexual del trabajo para el buen orden social, económico, político y cultural. Esto conlleva a observar que los varones siguen copando aún con mayor naturalidad los puestos de poder y continúan detentando el poder simbólico de definir quienes llevan el peso en la esfera pública, si cabe en la esfera privada que se adentra en el siglo XXI.

Sin embargo, el proceso de industrialización promovería las condiciones materiales que modificaron definitivamente las relaciones entre los sexos y en su análisis del fenómeno tuvo un doble efecto: por una parte contribuyó al fortalecimiento de la división sexual del trabajo, por otra, el desempeño en la actividad económica remunerada o monetaria de la industria.³²⁴ Al tiempo, una construcción de la identidad femenina permitió en un primer momento la incorporación de las mujeres al espacio público sin ningún reparo en utilizar su trabajo.

La separación entre el hogar y la fábrica tuvo un efecto en la organización económica y productiva en el proceso de la consolidación del Estado Moderno. La separación entre estas dos esferas la pública-privada que otorga el andamiaje de una de las mayores manifestaciones en términos cuantitativos por el gran número de mujeres que se desplazaban al trabajo industrial y la individualización del salario permitió cierta autonomía económica de ellas ante presencias y ausencias, separó tiempos y espacios visibilizando el trabajo de las mujeres y su contribución económica al mantenimiento del hogar.

Aunque las mujeres participaban con anterioridad, por la profundidad de los cambios, en la producción en términos cualitativos más visible si bien fortuito dio la magnífica oportunidad en otro escenario, la integración al trabajo y a las responsabilidades

³²⁴ COMBES, D., HAICAULT, M. (1994). "Producción y reproducción. Relaciones sociales de sexo y clase". En BORDERÍAS, C., CARRASCO, C., ALEMANY, C. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria, p. 20.

públicas. Desde la autoconciencia y valoración de comprender la situación de la mujer y el varón que requiere, además, una evolución de la vida cotidiana y de las costumbres superarla en una ética igualitaria y forjar una nueva concepción del mundo de mujeres y varones y, muy especialmente, construir una nueva relación de género que conlleve el siglo XXI.

Estos resultados en la atomizada actividad de las mujeres no han sido fáciles en la economía preindustrial y durante la protoindustrialización.³²⁵ En la década de los ochenta se produce una masiva incorporación de las mujeres al mercado asalariado lo que visualizó un trabajo oculto hasta entonces entre las bambalinas de la economía familiar que hace visible el funcionamiento no simétrico del sistema categoría de sexo. Por lo demás, este efecto, entre mujeres y hombres no regulariza ni se produce un cambio de patrones respecto al empleo femenino que se caracteriza en lo sucesivo por una mayor diversificación y cualificación, sin llegar a amenazar las barreras o fronteras de la segregación vertical y horizontal.

1.1.1. El camino hacia la participación de la mujer en el trabajo

El reparto de las tareas, los empleos, los salarios y más recientemente también las profesiones, constituye una característica constante de las sociedades que sólo se empezó a cuestionar a finales de la década de los noventa. Los movimientos obreros expresaron su oposición ante la ruptura del orden de género, lo que consideraban una competencia desleal que representaban los bajos salarios,³²⁶ y el peligro que suponía el trabajo extradoméstico de sus mujeres para la estabilidad familiar del obrero.

Desde entonces, si bien es cierto, que la distancia de género en el empleo en términos cualitativos es cada vez menor, la distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y varones dista mucho de ser equilibrada ante la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral. Así está provocando que la conciliación

³²⁵ ALONSO, L. E. (2004). "La sociedad del trabajo: debates actuales". Materiales inestables para una discusión. En *REIS* núm. 107, pp. 21-48.

³²⁶ CARRASCO, C. (2003). "La sostenibilidad de la vida humana ¿un asunto de mujeres?" En *Revista Utopías* núm. 195, pp. 151-170.

familiar y laboral³²⁷ se conforme como una realidad en conflicto y, como consecuencia, en los aspectos cualitativos y en la calidad del empleo femenino en la medida que las actividades públicas y privadas se organizan en función de tiempos sincrónicos que son desigualmente compatibles.

Dar cuenta, que el trabajo de las mujeres lejos de ser marginal es engranaje esencial para el funcionamiento estructural de la sociedad sin ellas no se hubiera podido desarrollar la sociedad industrial. Pese a la importante participación de las mujeres se ha omitido o negado durante largo tiempo su presencia activa en la evolución de las técnicas, en la investigación científica y académica de la división sexual del trabajo y en el proceso de construcción de la profesión cualificada donde el colectivo femenino comparte espacios de trabajo o sustituye a los hombres.³²⁸ Más allá de la citada dificultad o resistencia desfavorable en la consolidación del trabajo asalariado de la mujer es importante observar las numerosas manifestaciones del trabajo femenino y de qué modo se ha integrado o no históricamente en la pretensión igualitaria del hombre.

La normalizada actividad de las mujeres ha estado a la sombra de los hombres y a la diversidad de las formas de participación de cómo se ha ido integrado en la evolución de la actividad económica nacional, y de la utilidad social significativa del trabajo productivo que se consagró en una periodización de las nomenclaturas socioprofesionales como trabajadoras asalariadas que sigue siendo un problema por las sociedades desde principios de los siglos XIX-XXI.

La aparición de la división de los trabajadores y las trabajadoras³²⁹ es cada vez más marcado entre asalariados y asalariadas va vinculada a los diferentes estados o posiciones dentro de una misma profesión en la distinción entre jefes, obreros y empleados de 1896, posteriormente se introduce una jerarquización de empleos cualificados de formación específica de 1930. Con este antecedente se puede considerar un enfoque a menudo simplista sobre las fases de transición económica y social en la historia del trabajo; antes de

³²⁷ ARGÜELLES BLANCO, A. R. (2004). “La igualdad de oportunidades mediante la conciliación de la vida laboral y familiar”. En AAVV. *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares*. Madrid: CES, p. 21.

³²⁸ BLANCO BLANCO, A. (2008). “Formación universitaria basada en competencias”. En PRIETO NAVARRO, L. *La enseñanza universitaria centrada en el aprendizaje*. Barcelona: Octaedro, p. 45.

³²⁹ DURÁN, M. A. (2006). *El valor del tiempo ¿Cuántas horas le faltan al día?* Madrid: Espasa Calpe, pp. 18, 25-30, 44-45, 55-60.

la revolución industrial se caracterizaba en las clases sociales más desfavorecidas que realizaban labores precarias y a tiempo parciales, ante todo, trabajos considerados domésticos en la que predominaba el trabajo de las mujeres de las clases populares.

En el marco de esta noción continua la idealización de la familia, la pureza de la madre como amas de casa, al cuidado de las criaturas, los familiares, los cuidados domésticos, y la funcionalidad de la sexualidad conyugal. Se consideraba una extensión el que ejercían a domicilio durante largas horas de diversidad de trabajos en forma de ocupaciones: de la aguja (costura), la de la ropa (la lavandera), de nodriza o institutrices y empleadas domésticas, talleres artesanales, vendedoras en los mercados y labores agrícolas, etc., revela la permanencia y la repetición de las tareas entendidas con el trabajo de las mujeres. Finalmente su aportación a la economía familiar era considerada en términos de ayuda al trabajo productivo responsabilidad natural del marido, quedando su ayuda oculta y desvalorizada.

Las mujeres querían trabajar por varias razones, unas veces por supervivencia, por autonomía o por realización personal su aportación era necesaria y fuente de ingresos para la economía familiar quedando invisibilizada³³⁰ aducía la sociedad que las mujeres no deben trabajar, no necesitan trabajar. Dar cuenta que las relaciones entre hombres y mujeres tenían que cambiar, pero como sentenciara COMTE:

“al caracterizar el deber ser del nuevo orden industrial: la mujer, voluntariamente encerrada en su santuario doméstico”.³³¹

La idea de esta realidad existente y contradictoria era que algunas mujeres eran bien recibidas en las fábricas, sin embargo, muchos trabajadores se oponían al trabajo femenino, por un lado mantenían que la mano de obra más sumisa y barata, bajaban el salario de todos y todas, por otro querían también que las mujeres cuidasen su hogar y la familia y sin la más mínima pretensión en el sentido de llegar a insinuar ni siquiera la posibilidad de que los varones se hagan cargo en la gestión del cuidado y del trabajo doméstico.

³³⁰ ENGELS, F. (1972). *El origen de la familia*. Madrid: Ayuso, pp. 12-24, 28-30.

³³¹ NUÑO GÓMEZ, L. (2009). “El origen de las políticas de género: la evolución legislativa y las políticas de igualdad en el Estado español”. En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, A. *Estudios Interdisciplinarios de Igualdad*. Madrid: Iustel, pp. 277-316.

Ante esta oposición y el devenir de las diversas ideologías políticas y sociales, hoy por hoy, empezaron las mujeres a ser sujetos de pleno derecho y eran y serían trabajadoras asalariadas. Resaltar que en la época moderna las amas de casa tal vez no todas pero si hubo una transformación en la conciencia de algunas mujeres-madres el mandar un mensaje claro y sencillo a sus hijas de querer una vida mejor para ellas. Es decir, la formación, el estudio profesional donde las mujeres se organizaran y con el haber del conocimiento como plataforma para señalar las incoherencias, las contradicciones, y develar el interés de choques y alianzas interculturales que se fundamentan en la universalidad social y capitalista del patriarcado.

1.1.2. La participación mixta del género: Variaciones en los empleos

Así, en las sociedades modernas de los siglos XVI-XVIII existen colectivos que desempeñaban oficios femeninos o mixtos, que sin duda, algunas de las mujeres las ejercían de manera autónoma por lo que eran más vulnerables a estar expuestas, a ser víctimas de abuso, violencia física, mental (moral) y económica. Vivían en un mundo donde se percibía un pago/salario mucho antes de que se generalizase la relación salarial.

Este contexto polarizó la posición social de hombres y mujeres contribuyó a la división sexual del trabajo,³³² a su vez, permitió visibilizar el trabajo productivo de aquellas mujeres que rompieron las fronteras de la desigualdad y que permitió el desplazamiento productivo del hogar a un número importante de mujeres con menos recursos económicos que se incorporaban al trabajo en diferentes escenarios del trabajo público. Por tanto, su participación en el espacio público fue inicialmente considerado sin fundamento pese a ser salariado el trabajo. También en una radicalización de la defensa de los intereses de los hombres que se centraba en la familia, la crianza y el trabajo doméstico que requería la intervención de la mujer.

Otro momento de interés, es otra cara de las mujeres urbanas la visibilidad de la mujer asalariada ya sea obrera o empleada ante la diversidad de espacios de trabajo donde se denota una especialización sexuada, las condiciones en la que se ejercía el trabajo

³³² DE LUCAS, J. (1999). "La lucha contra la discriminación". En *Consolidación de derechos y garantías: Los grandes retos de los derechos humanos en el siglo XXI*. Seminario conmemorativo del 50 aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, pp. 143-162.

representaba bajos salarios en el discurso de la inferioridad por razón de sexo. Que facilitó la concentración de las mujeres en la industria, en el momento de las guerras, la feminización de la clase obrera, generalización del trabajo asalariado, y la modificación en el proceso entre las diferentes ramas de la actividad en el período anterior y posterior al conflicto bélico de la radicalización de nuevas estructuras del trabajo que estaba puesta en marcha la suerte de las mujeres.

Durante esta transición social-económica en la Primera Guerra Mundial (1914-1918) se suspendió la legislación protectora³³³ para asegurar la mano de obra femenina suficiente y así poder cubrir los puestos que los varones dejaban cuando iban a servir al frente de la guerra y abandonaban las fábricas. Hubo que proporcionarles formación específica a las mujeres de la que se les había excluido durante décadas y que durante las guerras era necesaria para mantener el nivel productivo sobre todo en las industrias que suministraban al ejército, cuyos salarios subieron ligeramente durante este período, aunque sin llegar en ningún caso a equipararse al de los varones.

Paradójicamente en muchos casos se las obligó a comprometerse a abandonar los empleos o puestos de trabajo que habían conquistado u ocupado gracias a la guerra. En algunos países europeos se ofrecieron gratificaciones para animarlas a abandonar los puestos de trabajo tradicionalmente masculinos ocupados por causa de la guerra sobre todo si estaban casadas. Al final de la guerra volvieron las cosas a la situación en que se encontraban antes de 1914, no obstante a los principios esenciales de los trabajadores que se estableció en el artículo 427 párrafo tercero y séptimo que habla del pago de un salario para el empleado y, que mujeres y hombres deben recibir igual remuneración para trabajo de igual valor, contenidas en el Tratado de Versalles³³⁴ firmado 1919, de 28 de junio y que entró en vigor de 1920, el 10 de enero.

En ese sentido tras la asunción de las mujeres en el campo de la industria establece un carácter de participación activa e inclusión que versa en la influencia de la democracia sobre las costumbres en una sociedad económica libre e igualitaria del mantenimiento de

³³³ Por ejemplo, la relativa a la limitación de jornada, horario nocturno, trabajos exclusivos de varones o a la exclusión de las mujeres en determinados empleos fabriles. CONTRERAS PELÁEZ, F. (1994). *Derechos sociales: teoría e ideología*. Madrid: Tecnos, pp. 133-144.

³³⁴ PAREDES, J. (2009). *Historia Universal Contemporánea II. Primera Guerra Mundial a nuestros días*. Barcelona: Ariel, pp. 46-150.

las mujeres en la consolidación y consideración de las mujeres como servidora “mano de obra”, si ya fuerza de reserva, sujeta a horarios intra y extrasalariales puesta por debajo de la jornada laboral que se movilizaba y se desmovilizaba en función de las necesidades del mercado y de la economía de cada país.

De hecho contradicciones y paradojas que resultan especialmente significativas, que en un primer momento se manifiestan, que al menos, las mujeres demostraron que los argumentos que se venía utilizando tradicionalmente para excluirlas de determinados empleos o para justificar la división sexual del trabajo, eran falaces.³³⁵ Ante los elementos expuestos es de señalar que en el período de entreguerras contribuyen a hacer más visible la actividad de las mujeres profesionistas y de las empleadas en el marco de crecimiento de las actividades de servicio en el sector público y privado.

Desde un punto estructural, se realiza una nueva composición dentro del espacio obrero femenino, del mismo modo que en la mayoría de las que emprenden actividades nuevas y en la relación con los empleos de servicio en la expansión de las trabajadoras de cuello blanco da origen a la lucha de un reparto más equitativo entre el número de mujeres que trabajaban en los sectores primario, secundario y terciario que estaba cambiando en la sociedad económica que contribuía a promover otro tipo de subordinación y discriminación laboral a la que eran sometidas las mujeres.

Está demostrado que la mujer al igual que el hombre, tiene el deber y el derecho de promover, toda causa justa, por todos los medios justos en la esfera pública como privada para derribar lo que le sea adverso a ellas o a ellos. Puesto que las categorías habituales del análisis económico y social han omitido o negado las actividades femeninas durante largo tiempo y con mucha frecuencia, sigue siendo un problema para conseguir que la mujer participe equitativamente en los diferentes oficios, profesiones y negocios.

Con el objetivo de buscar los cauces se ha depositado la confianza y la esperanza en la comprensión del principio de igualdad que en Europa se produce en el período de entreguerras se empezó a atribuirle un sentido más amplio entre un principio de igualdad formal o igualdad ante la ley, como mandato de igual trato jurídico, igualdad política, igualdad material, igualdad de oportunidades, igualdad de recursos y bienes en el Estado

³³⁵ CAPEL, R. (1999). *Mujer y trabajo en el siglo XX*. Madrid: Arco, pp. 25-30.

Social de Derecho³³⁶ dar cuenta de la posición en que se encuentran los ciudadanos (ciudadanas) y de los procedimientos de una equiparación real y efectiva de las normas.

Con el propósito de elevar la posición social de los colectivos que se encuentran en una situación continuada de inferioridad social, económica y política lo que representa un hito en la causa de los movimientos femeninos. En la práctica, la decisión se apoya también en los preceptos constitucionales garantía como Norma Suprema la Constitución directamente aplicada y que su eficacia se traduciría en su utilización como criterio interpretativo del resto del ordenamiento jurídico que había de ser respetada por todos los poderes públicos.

La igualdad no era ya sólo igualdad ante la ley, sino que empezó a ser igual en la ley,³³⁷ doctrina de la igualdad en el contenido de la ley que goza de la máxima protección constitucional. El éxito del principio constitucional de igualdad se completó con la previsión expresa en las Constituciones de los Estados y en textos internacionales de determinados criterios de la obligación de tratar de la misma manera las situaciones que no se había establecido y prohibía introducirse en las leyes mismas distinciones arbitrarias que no estuviesen basadas en razones objetivas.

El surgimiento de normas que en el marco de una sociedad heterogénea se dirige a grupos y categorías específicas de individuos, se hace necesario incorporar explícitamente a las Constituciones el principio de prohibición de discriminaciones³³⁸ el que ya se ha visto de tratar desigualmente y de forma perjudicial a individuos o colectivos por un determinado rasgo (sexo) o que han alcanzado en el ejercicio de un derecho fundamentalmente personalísimo. La noción de discriminación no había adquirido aún un sentido propio, pero lo alcanzó poco a poco se extendió sobre todo a través de diversos textos internacionales desde principios del siglo XX.

³³⁶ AGUILERA PORTALES, R., ESPINO TAPIA, D. (2006). "Fundamento, naturaleza y garantías jurídicas de los derechos sociales ante la crisis del Estado Social". En *Revista Telemática de Filosofía del Derecho* 10, pp. 1-29.

³³⁷ PÉREZ SÁNCHEZ, G. (2009). "El valor del precedente y el artículo 5.1 de la ley orgánica del Poder Judicial". En REVENGA SÁNCHEZ, M. *El poder judicial: VI Congreso de la Asociación de Constitucionalistas de España*. España: Tirant lo Blanch, pp. 353-355, 791-812.

³³⁸ RODRÍGUEZ-PIÑERO, BRAVO-FERRER, M. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. (1986). *Igualdad y discriminación*. Madrid: Tecnos, p. 84.

Inicialmente la palabra discriminación tenía un significado neutro, que aún se conserva en determinados textos. Según la primera definición que el Diccionario de la Lengua Española de 1992 da del verbo discriminar no hay ningún matiz peyorativo en la acción de separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra. Junto a ésta hay una segunda definición en la que ese sentido negativo ya está presente dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos o políticos habría que añadir o de género.

En cualquier caso no es una diferencia de trato sino especialmente cualificada por su incidencia sobre valores elementales con una vinculación por ello entre tal rasgo y la dignidad de la persona que impide toda legitimación de tratamiento desigual (discriminación). Como señala el profesor ALEXY...

[...] “considera que el principio de la igualdad de hecho puede ser entendido como un derecho fundamental a un trato jurídico desigual para conseguir la igualdad real sólo si se desplaza a todos los principios opuestos que estén en juego.”³³⁹

Desde este enfoque el principio de igualdad dispone de un trato diferenciado y favorable a ciertos colectivos en situación de discriminación que no debe ser transgredido cuando sin justificación no aplique un trato diferente a persona o colectivos en situaciones diferentes el caso de las mujeres con la finalidad de conseguir su plena equiparación con el resto de la sociedad (hombre) de igualdad de oportunidades de trato y de una retribución salarial para los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo. En este sentido, los dos principios de la justicia son: el principio igualdad que consiste en el reparto equitativo de libertades básicas (libertad de conciencia, de pensamiento) y el principio de diferencia que se encarga de las desigualdades económicas y sociales en un mayor beneficio de igualdad justa de oportunidades y trato.

La prohibición de discriminación y la adopción de medidas de acción positiva que tratan de mejorar la situación de colectivos femeninos que han sido infravalorados o han padecido tratamientos perjudiciales de exclusión o marginación a lo largo de la historia cuyos efectos aún perduran. Su uso con ese matiz se plasmó en las constituciones y textos

³³⁹ ALEXY, R. (2013). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Trad. de Carlos Bernal Pulido. España: Centro de Estudios Constitucionales. pp. 299, 403, 408-409, 417-418.

internacionales del avance contra la no discriminación de las mujeres y hacer efectivos los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas y todos en pro de garantizar la estabilidad del sistema estructural de la sociedad, haciendo posible la participación efectiva y fortalecer el principio de igualdad de las trabajadoras en la organización política, económica y social del país.³⁴⁰

Los progresos realizados se restringen o se excluyen a las mujeres en los derechos civiles y políticos que siempre fueron ocasión de conflicto durante el período de entreguerras; no obstante, era más aceptable la idea de la carrera femenina y su inserción en los medios profesionales, la participación en actividades de autoridad o de mando. Paradójicamente de las contradicciones de la época su exclusión del derecho del voto, restricción en el ámbito familiar, en la vida civil y política.

Sólo podía ejercer una actividad de manera excepcional, como resultado de una derogación o transgresión. Y sin embargo se caracteriza por el acceso de las mujeres a estudios universitarios³⁴¹ y nuevos empleos, los progresos de las niñas y los jóvenes en todos los ciclos escolares y del grupo valorado de las profesoras de secundaria. Es emblemático el acceso de las mujeres al derecho de ejercer profesiones jurídicas, pocas llegan a ser médicas, ingenieras o profesoras universitarias es la persistencia de esta realidad.

Asimismo, se observa la importancia del avance y cambio de las trabajadoras asalariadas en la primera mitad del siglo XX, el acceso a nuevas profesiones, la diversificación de los modelos de actividad de los empleos femeninos en el período de guerras y entreguerras elementos indicativos, con el objeto, de tender el hilo que vincula a las asalariadas de finales del siglo XIX-XXI. El nacimiento del moderno Estado Social,³⁴² tras la Segunda Guerra Mundial (1939-1945) sirvió para mejorar las condiciones de los ciudadanos en los países industrializados. En el caso de las mujeres trabajadoras, las políticas sociales para protegerlas aceptaban y protegían un determinado modelo cultural en

³⁴⁰ GIDDENS, A. (1999). *La tercera vía. La renovación de la socialdemocracia*. Trad. de Pedro Cifuentes. Madrid: Taurus, pp. 38, 59, 80, 120.

³⁴¹ ENKVIST, I. (2005). *Repensar la educación*. Madrid: Eunsa, pp. 9, 34, 54, 64, 145.

³⁴² DURÁN FEBRER, M. (2005). "La constitucionalización de los derechos de género". En FREIXES SANJUÁN, T., SEVILLA MERINO, J. *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía*. España: INAP, Colecciones Estudios goberna, pp. 281-287.

el que las mujeres asumían un papel social muy preciso esposas y madres de familia ante todo.

Los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial han sido testigos de un cambio de paradigma dentro del constitucionalismo europeo, cuya consecuencia más relevante ha sido una nueva manera de entender la interpretación y la aplicación de las normas jurídicas, de entender su validez basada en respetar los principios y derechos establecidos en la afirmación de la primacía de la Constitución sobre el resto del ordenamiento jurídico.³⁴³ En el caso de España la Segunda República abrió un espacio en el que la igualdad civil, jurídica y política de las mujeres, en esa época, se beneficiarían de las leyes republicanas.

En el ámbito laboral se prohibió el trabajo nocturno (1912),³⁴⁴ se concedía a las trabajadoras casadas o no, tiempo libre de descanso de mediodía para que pudieran dedicarlo a sus tareas domésticas para preparar el almuerzo para las personas que estaban a su cargo o cuidado. Lo cual ratificó que este trabajo era de exclusiva responsabilidad de las mujeres o poner fin de la relación laboral si la trabajadora contraía matrimonio, es decir, era evidente que el Derecho del trabajo³⁴⁵ tuvo desde sus inicios, un claro sesgo de género (masculino) teniendo como la relación contractual del trabajo de las mujeres subordinado al varón y al cuidado de la familia. Un intento de evitar que las mujeres pudieran mantener relaciones sexuales con otros hombres que no fueran sus maridos. Las Convenciones Internacionales de Berna de 26 de septiembre de 1906 y de 22 de diciembre de 1911 ratificaron la conveniencia de tal prohibición.

Con estas reducciones forzosas de su jornada laboral las mujeres tenían una disminución de salario, que suponía en muchos casos la obligación a desplazarse a empleos al margen de la legislación laboral. Por ejemplo, llevarse trabajo a casa al final de su jornada laboral (abaratar los costes de producción) algo muy frecuente en la industria textil o el servicio doméstico. También se implantó el seguro de maternidad y la crianza de los

³⁴³ FIGUERUELO BURRIEZA, A., TORRES ESTRADA, P. (2006). *Nuevas tendencias del derecho constitucional en Europa*. Neoconstitucionalismo y Estado de Derecho. México: Limusa, pp. 115-120.

³⁴⁴ LETABLIER, M. T. (2007). “El trabajo de cuidados y su conceptualización en Europa”. En PRIETO RODRÍGUEZ, C. *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Hacer-UCM, Universidad Complutense, Complutense, pp. 64-84.

³⁴⁵ CASAS BAAMONDE, M. E. (1998). “Transformaciones del trabajo, trabajo de las mujeres y futuro del Derecho del trabajo”. En *Relaciones Laborales*, núm. 11. Revista crítica de teoría y práctica, pp. 2-15, 90-102.

recién nacidos fueron de aplicación exclusiva a las mujeres, la ley de 13 de marzo de 1900 que permitía a las mujeres dejar de trabajar desde el octavo mes de embarazo o hacerlo durante las tres semanas posteriores al parto, no tuvo apenas aplicación efectiva.

Las medidas para proteger a las mujeres trabajadoras su efecto no fue siempre el de apoyarlas,³⁴⁶ sino, en muchas ocasiones las alejaba del empleo en fábricas y desactivaba su contratación, todas estas prácticas han disminuido o acabaron a partir de la creación de la división sexual del trabajo y de la erradicación del sometimiento y la subordinación por criterio sexual. Se detectaba en cualquier empleo, regulado o no, una diferencia en general en las condiciones de trabajo de varones y mujeres, sobre todo en lo que se refiere a los salarios. El efecto catalizador que tendría la Convención Seneca Falls (1848) en las numerosas convenciones a los derechos de la mujer de igualdad y de la acción directa en la sociedad. Se propugnaron reformas tales como la ciudadanía civil, el control de de los ingresos personales, el acceso a la educación, la posesión de bienes, el divorcio y para escándalo de todos, la concesión del voto.

Como se pudo constatar de manera particular en las relaciones laborales la situación de las mujeres desde el período de entreguerras no fue fácil marcada por la posición social, los individuos no eran iguales ni en su realidad existencial ni en sus aspiraciones vitales ya que tenían una diversidad de interés diferentes, existía además, diferencia de educación, de patrimonio y la carencia de medios económicos que forzaba a los trabajadores y las trabajadoras a soportar condiciones laborales dañinas para su integridad física y psíquica a cambio de un empleo y salario imprescindible para la subsistencia individual y familiar.

Sin embargo pese al reconocimiento constitucional la protección de los individuos y de las familias por medio de la intervención del Estado no pasó de ser mera anécdota, sin continuidad temporal en la historia constitucional del siglo XIX. Aparecieron los sindicatos y los partidos obreros,³⁴⁷ cuyas aspiraciones se orientaron al acercamiento de una igualdad material que tenía necesariamente como finalidad la corrección de las desigualdades de género. Así pues, la evolución del principio de igualdad jurídico constitucionalizado, tenía,

³⁴⁶ ORTNER, S. (1979). “¿Es la mujer al hombre lo que la naturaleza es a la cultura?” En HARRIS, O., YOUNG, K. *Antropología y feminismo*. Barcelona: Anagrama, pp. 109-152.

³⁴⁷ ALARCÓN CARACUEL, M. R. (1975). *El derecho de asociación obrera en España (1839-1900)*. Madrid: Revista del trabajo, pp. 447-448.

que partir de una realidad la preocupación por el logro de mayores niveles de igualdad material que iría encaminado a la consecución para los poderes públicos de unos deberes más complejos de organización, procedimiento y prestación, deberes cuyo contenido variará de unos Estados a otros y de unos momentos históricos a otros.

Esta percepción trajo fundamentalmente dos consecuencias: por un lado, que reorientaría una transformación en la interpretación y el alcance del principio de igualdad formal constitucional, además, va a ir adquiriendo una dimensión material de la que tradicionalmente había carecido; por otro, de las consecuencias que hace referencia a los derechos económicos y sociales partiendo de mejorar las condiciones de vida de los individuos, de los grupos o colectivos en desigualdad social, económica, política y cultural.

Lo constituía la ampliación de la intervención de los poderes públicos en la remoción o eliminación de toda actividad que creara un tejido de carácter de exclusión o discriminación por razón de sexo con el objeto de fortalecer la interlocución organizativa entre mujeres y hombres. Como hace referencia Prieto³⁴⁸ que el Estado debía ser tan extenso como fuese necesario para asegurar el ejercicio de la libertad en lo público y lo privado y tan limitado como para no convertirse él mismo en una amenaza para tales derechos.

1.2. Desde el trabajo: ¿Dos mundos o dos miradas?

El punto de partida, el marco constitucional, su inestimable valor de la plasmación efectiva de los valores de justicia e igualdad. Como la cada vez mayor influencia de los derechos, principios y valores constitucionales de intervención en uno de los espacios del ordenamiento jurídico sobre la vida social y el impacto sobre las relaciones de trabajo, los cambios y transformaciones operados en los paradigmas tradicionales de organización de las actividades del trabajo operados en las últimas décadas. Sigue representando un desafío desde la perspectiva de género los ordenamientos laborales femeninos,³⁴⁹ los elementos de equilibrio en la relación estructural como es la de trabajo de su construcción a los requerimientos de la economía y de la época. Se quiere conocer el mercado de trabajo

³⁴⁸ PRIETO SANCHÍS, L. (1995). “Los derechos sociales y el principio de igualdad sustancial”. En *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, núm. 22., pp. 9-21, 57.

³⁴⁹ ARENAL, C. (1984). *La emancipación de la mujer en España*. Madrid: Júcar, pp. 284. 240

teniendo en cuenta las relaciones sociales de sexo de manera que salgan a la luz las desigualdades que afectan al colectivo femenino en relación al colectivo masculino. Asimismo la interpretación de supresión o aligeramiento de las instituciones y mecanismos que traben o dificulten la libre actuación de las mujeres dentro del mercado laboral.

Algunos avances se fueron poniendo de relieve a partir de la revolución industrial cambios que estaban hechos para acabar con las desigualdades de carácter sustancial en las democracias,³⁵⁰ que, iban empezando a nacer para un entendimiento más amplio de la igualdad y de la situación real de exclusión de la vida pública y de subordinación en el ámbito privado en que se encontraba el colectivo femenino lo que determina el nacimiento de los movimientos femeninos de 1830.

Las mujeres accedieron a empleos nacidos a raíz del desarrollo de la economía industrial obreras empleadas en fábricas, trabajos de oficina o de venta directa al público, trabajos relacionados con la enseñanza (maestra) o la enfermería (cuidadora) como medio de aportar ingresos adicionales a los que suministraba el trabajo del varón cabeza de la familia que era quien teóricamente las mantenía.³⁵¹ Trabajos considerados adecuados para las mujeres, por suponer una extensión pública de las funciones tradicionales de cuidado asignadas al género femenino. Limitando su capacidad de obrar y ser independientes tanto en la vida privada como pública.

No obstante, los salarios de las mujeres que aceptaban trabajar, seguían siendo salarios extremadamente inferiores, en la mayoría de los casos dificultando el poder sacar adelante a sus hijos, los salarios en general eran inferiores a los de los trabajadores varones.³⁵² Se trataba de salvar los elementos fundamentales de su identidad (mujer) la mayoría de las ocasiones a las mujeres se las relegaba a los puestos menos prestigiosos, en unas condiciones de trabajo extremadamente duras, se las excluía de los trabajos especializados que quedaban reservados a los hombres, y se aplicaban más multas por

³⁵⁰ MORENO MARIMÓN, M. (1992). "Educación y ciencia: Una doble encrucijada". En *Del silencio a la palabra. Coeducación y reforma educativa*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, pp. 10-34.

³⁵¹ ENGELS, F. (1970). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Madrid: Ayuso, pp. 17-25.

³⁵² ARTOLA, M. (1986). *Los derechos del hombre*. Madrid: Alianza, pp. 198-200.

pequeñas infracciones a las trabajadoras que a los trabajadores varones, y los peor pagados que reducía aún más los ingresos de las mujeres dentro de la cadena industrial.³⁵³

1.2.1. Los salarios: ¿Cualificación o infravaloración?

En este mismo período para entender las diferencias de salarios entre hombres y mujeres y la infravaloración del trabajo femenino era por su naturaleza que no competía con el trabajo fabril de los obreros varones, el trabajo de las mujeres en las fábricas, lejos del hogar, se consideraba un problema, una amenaza para la estabilidad del sistema socio-económico establecido; el trabajo de los varones en las fábricas era un elemento constitutivo del sistema.³⁵⁴ El hecho es que hacía a los varones gozar de preferencia a la hora de acceder al empleo y al mercado de trabajo, siendo la única razón de ser el sexo del trabajador complemento que determinaba nuevamente la diferencia salarial. Paralelamente el trabajo doméstico y las actividades realizadas en el domicilio, por ejemplo, tareas de costura o similares en casa empezaron a ser ignoradas como trabajo productivo y a ser desprovistas de valor económico.

Paradójicamente los nuevos trabajos derivados del sector terciario a los que desde finales del siglo XIX pudieron acceder las mujeres, las apartaron de los empleos industriales hacia nuevas tareas relacionadas con el comercio y los servicios (empleos de cuello blanco). El acceso a los empleos (organización empresarial) como secretarias, dependientas, telefonistas o con una determinada cualificación profesional no sólo disminuía costes laborales sino que incrementaba la eficacia productiva, pues disponía de mano de obra más barata y también más cualificada, pero siempre excluyéndolas de los trabajos mejor considerados socialmente por los empleadores.³⁵⁵

³⁵³ Para la mayoría de filósofos y políticos Hobbes, Locke y Rousseau en sus respectivas teorías contractualistas y sus propuestas de libertad e igualdad, excluyen a las mujeres de la vida pública. Según Hobbes y Rousseau, sin explicar las causas aducen que la igualdad desaparece por la división sexual del trabajo, y la libertad de las mujeres se reduce. Los trabajadores (varones) ponían objeciones al acceso o entrada de mujeres a fábricas y talleres ya que significaba una degradación del trabajo y una reducción de los salarios. COBO BEDÍA, R. (1998). “La democracia moderna y la exclusión de las mujeres”. En Cuadernos del Guincho, núm. 5-6. *Mientras tanto*, núm. 62, pp. 114, 184-195.

³⁵⁴ LORENTE ACOSTA, M., LORENTE ACOSTA, J. A., LORENTE ACOSTA, M. J. (1999). *Agresión a la mujer: Maltrato, violación y acoso. Entre la realidad social y el mito cultural*. Granada: Comares, pp. 38, 125, 225.

³⁵⁵ CAILLAVET, F. (1987). “Trabajo u honor: el trabajo femenino en la economía contemporánea”. En *REIS* núm. 40, pp. 113-133.

Los trabajos especializados o no apropiados para las mujeres (la minería, los astilleros, la construcción, la manufactura mecánica, etc.) acentuó aún más la división sexual del trabajo. Las tareas que exigían delicadeza, agilidad, paciencia y resistencia, así como las tareas repetitivas, se consideraban femeninas, mientras que si lo que se requería era fuerza física, velocidad y habilidad, la tarea sólo podría ser desarrollada por un varón. Trataron por todos los medios de conservar como suyos ciertos trabajos de manera exclusiva y de no permitir a las mujeres desempeñarlos. Lo que reforzaba el mantenimiento de la división del trabajo por sexos.

Surge la categorización de las tareas: es un término informal trabajador de cuello blanco (1911-1930) que se refiere a un profesional asalariado o un trabajador con un mínimo de estudio que realiza tareas semi-profesionales, o profesionales de oficina, administración, coordinador de ventas etc., a diferencia del trabajo de cuello azul que se aplica a los trabajos por obreros en fábricas y talleres. En cualquier caso la división sexual del trabajo trajo como consecuencia el que el número de empleos a disposición de las mujeres fuera mucho menor que el número de mujeres que aspiraban a ellos, y con ello, un porcentaje notable de desempleo femenino y una menor movilidad sectorial de la mano de obra femenina a las que aún hoy tenemos que enfrentarnos en las economías occidentales.

La puesta en marcha de la legislación protectora de las mujeres trabajadoras apareció a mediados del siglo XIX y principios del XX con normas para dotar de cierta protección a los trabajadores (trabajadoras) y así suavizar en alguna medida las condiciones de trabajo de los obreros (obreras) en especial a los grupos más desprotegidos. No obstante, el ámbito de aplicación de las leyes protectoras³⁵⁶ del trabajo de las mujeres alcanzó en los primeros años sólo a las obreras asalariadas de las fábricas, que en realidad constituían un porcentaje mínimo de las mujeres trabajadoras.

Por lo tanto, se alegaba que las mujeres eran físicamente más débiles que los varones, que el trabajo podía afectar a la capacidad reproductora de las obreras, que las alejaba de sus tareas domésticas; que quedaban expuestas a agresiones sexuales dentro de la fábrica, por parte de los compañeros y superiores varones, sobre todo si su trabajo se

³⁵⁶ DE CABO MARTÍN, C. (1988). "Teoría histórica del Estado y del Derecho Constitucionalismo". Vol. II. En *La crisis del Estado Social*. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias (PPU), pp. 81-86, 287-295.

desarrollaba en horario nocturno. Con estos argumentos y puesto que las mujeres no podían defenderse por sí mismas, los legisladores (varones todos) decidieron intervenir elaborando leyes específicamente protectoras de estas categorías de obreros (trabajadoras). Estas leyes no solían prever controles eficientes ni sanciones como para prever que los empresarios se sintiesen obligados a respetar lo dispuesto en ellas.

Esta protección, sin embargo, no se extendió, por ejemplo, a los sirvientes domésticos, tiendas de familia y los trabajos relacionados con la agricultura en los que la concentración de mano de obra femenina³⁵⁷ era elevada, también quedaron al margen de la normativa protectora los empleos relacionados con el comercio y los servicios, entre los cuales el porcentaje de mujeres no dejó de incrementarse desde la última década del siglo XIX. Asimismo estaban excluidas de los seguros legales de enfermedad basado en la inferioridad de las mujeres (la misoginia naturalista), la interacción entre varones y la perspectiva masculina poco su ha puesto en evidencia el ser social en la relación varón-mujer ha aparecido como referencia de las mujeres.³⁵⁸

La legislación protectora no fue, pues, ni tan beneficiosa como pudiera pensarse, a priori, ya que dejó fuera de su ámbito de aplicación a aquellos sectores de empleo donde la proporción de trabajadoras era más elevada pero donde su presencia no se consideraba peligrosa y se concentraron exclusivamente en las actividades con predominio masculino. Aunque hay que señalar también que, en general, estas leyes no solían prever controles eficientes ni sanciones suficientemente contundentes como para que los empresarios se sintiesen obligados a respetar lo dispuesto en ellas.

Sin embargo, se incluyeron en estas normas listas de exenciones de aplicación que alcanzaban a las industrias acostumbradas a la mano de obra femenina barata (industrias atrasadas, trabajos secundarios),³⁵⁹ lo que reforzó el desplazamiento de mujeres que hasta entonces habían trabajado en sectores con predominio masculino hacia esas actividades exentas de la aplicación de la legislación protectora, con lo que se siguió consolidando una

³⁵⁷ TORNOS, T., BORRÁS SENA, V., CARRASQUER, P. (2004). “La conciliación de la vida laboral y familiar, ¿Un horizonte posible?” En *Sociología del Trabajo*, núm. 50, pp. 111-138.

³⁵⁸ PRIETO RODRÍGUEZ, C. (2007) *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Hacer editorial, Universidad Complutense, pp. 49-63.

³⁵⁹ CARRASCO, C. (2003). *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Madrid: Instituto de la Mujer, pp. 31-48.

segregación sexual en materia de empleo y siguió reforzándose la división sexual del trabajo.

1.2.2. La igualdad profesional: Política familiar

En la modernidad de los siglos XIX-XXI las mujeres adquirieron mayor formación de enseñanza, y liberadas de las restricciones maternas,³⁶⁰ y de cuidado o de las ocupaciones que la tradición estaba dispuesta a reconocerles dejó de ser la fuerza de trabajo de apoyo de los varones. En todo caso, se empezó a alterar los equilibrios del mercado de trabajo y por contraposición a los hombres dedicados a las máquinas y las herramientas supuestamente masculinizado. Además, que se autodesignaban como sustentadoras, iguales y autónomas.

Los estudios sobre finales del siglo XX señalaban la diversidad de las ocupaciones de las mujeres y, resaltaban su incorporación a los ámbitos largo tiempo reservados de las profesiones liberales, científicas y técnicas, desde los ingenieros hasta los cuadros directivos. Por lo que respecta a los oficios, son conocidos y algunos se perpetúan, no obstante, menos fijos. Hay notas de que las mujeres estaban familiarizadas con el metal han manejado la maquinaria de las industrias mecánicas y no solo en tiempos de guerra, por efecto de la organización científica del trabajo en la industria alimentaria, química, del calzado y de las máquinas de coser en la fábrica o en el domicilio.

En el campo de la historia los grupos sociales de la esfera pública y privada se construyeron no sólo con lógica y contenidos simbólicos opuestos, sino con éticas diferentes. Las tareas asociadas a la esfera pública se identificaron con la justicia y con el universo de los iguales; mientras que la esfera privada se construyó de forma complementaria como el espacio femenino será la que ordene el mantenimiento del cuidado, de la responsabilidad, del compromiso con los otros y el código moral de las mujeres.

En consecuencia, el problema de la división sexual del trabajo no representa tan sólo la distribución de tiempos y espacios, de la individualidad, sino en su, día a día, ambos roles público-moderno y privado-tradicional permanecen activos. Por ello, las mujeres se

³⁶⁰ BOCK, G., THANE, P. (1991). *Maternidad y políticas de género. La mujer en los estados de bienestar europeos*. Madrid, Cátedra, pp. 297- 332.

encuentran ante el dilema de combinar nuevos roles propios de la emancipación en el trabajo asalariado, que tiene como consecuencia un conflicto de intereses que se resuelve con renunciaciones, disonancias y culpa.³⁶¹ Evidentemente por los hombres que siempre vieron en la joven alumna de hoy a la esposa y madre de familia del mañana.

De manera contrastante en los últimos años la relación jurídica de las trabajadoras se ha ampliado con una visión del Estado Social y Democrático de Derecho como forma política titular del conjunto de derechos fundamentales que le corresponden en tanto persona y ciudadana como consecuencia de la celebración de un contrato de trabajo. Como dice SANGUINETI con el fin de dar cuenta de la transformación de derechos del ciudadano trabajador:

“Frente a ello, las transformaciones por el constitucionalismo moderno en la necesidad de dar lugar a un nuevo “modo de estar” en las organizaciones productivas, coherente con la condición de titulares de los derechos fundamentales de quienes en ellas despliegan sus esfuerzos.”³⁶²

Los derechos se caracterizan por ser universales, en el sentido de que corresponden a cualquier individuo por el solo hecho de ser tal. Son derechos reconocidos por su carácter de fundamentales plasmados o recogidos en cartas derechos reconocidos por las normas constitucionales o los tratados, declaraciones y pactos internacionales como fundamento del orden político-jurídico.³⁶³ La evolución del pensamiento constitucional y la afirmación de las normas fundamentales ejercidas de forma universal por todos los ciudadanos y ciudadanas en el ámbito de la organización social, incluyendo el de las relaciones de trabajo.

En los últimos años se ha insistido para neutralizar desigualdades económicas, políticas, sociales y culturales reformular políticas activas como un proceso estratégico de un nuevo reparto de poder entre varones y mujeres que exige la redefinición del mismo a fin de desarrollar a lo largo de la modernidad la dirección de la organización de las

³⁶¹ KERBER, L. K., DE HART, J. S. (1991). *Women's America: Refocusing the past*. New York: Oxford University Press, pp. 365-374.

³⁶² SANGUINETI RAYMOND, W. (2012). *El desafío de enseñar derecho del trabajo en el Marco del Espacio Europeo de Educación Superior*. Salamanca: Iberoprinter, pp. 14-19.

³⁶³ GARCÍA DE ENTERRÍA, E. (1985). *La constitución como norma jurídica y el Tribunal Constitucional*. Madrid: Civitas, pp. 41-50, 78-80, 123.

categorías socio-profesionales y transformar la construcción sexuada de la categoría de empleadas y empleados.³⁶⁴

1.3. Carácter sexuado o género: Educar para la igualdad

Para facilitar el entendimiento del paradigma capital social de una visión positiva y de la capacidad de los individuos que permita el establecimiento de criterios orientados al fortalecimiento de la integración social que puede conducir a un desarrollo sostenible. El capital social en su condición de instrumento del cambio social en la distribución de recursos en los grupos sociales o de poder puede ser descrita por dos clases: la primera es estructural y de organizaciones sociales, las redes, las instituciones y el poder que facilita la acción beneficiosa entre individuos o colectivos; la segunda clase es cognitiva consiste en los estados psicológicos o socioemocionales que existe el supuesto de predisposición a la acción de interactuar y sociabilizar con los grupos del entorno.

Además el capital social en sus relaciones expresa los valores de arraigo como actos de confianza, reciprocidad y cooperación. El desafío a favor del desarrollo social es la extensión y alargamiento de las redes de capital social sólo si los lazos verticales y horizontales de cada sociedad proveen los recursos: su relación con el desarrollo de la participación de las redes, las normas y la confianza de las políticas públicas, la dimensión de género, la formación y mantenimiento de capital social en las sociedades que son altamente desiguales y segmentadas.

Se observa que la relación Estado/sociedad civil tiene que ser reevaluada para reconocer aspectos tanto positivos como negativos del capital social y de eslabonamiento entre organizaciones de base y el Estado; en este desafío que adquiere importancia el fortalecimiento de los actores sociales más débiles que hay que considerar que se encuentran las mujeres largamente excluidas de los procesos de desarrollo y el rendimiento de cuentas de la gestión pública.

Se aborda el análisis de la dimensión de género frente a su relación con el desarrollo del capital social,³⁶⁵ la sostenibilidad al reparto de tareas de los empleos y más

³⁶⁴ ASTELARRA, J. (2005). *Veinte años de Políticas de Igualdad*. Valencia: Cátedra, pp. 179-199.

³⁶⁵ MONTAÑO, S., ATRIA, R., SILES, M., ARRIAGA, I. ROBINSON, J., WHITEFORD, S. (2003). *Políticas para el empoderamiento de las mujeres como estrategia de lucha contra la pobreza*. Capital social y

recientemente las profesiones que constituyen una oposición binaria entre un ámbito femenino y otro masculino característico de las sociedades que sólo se empezó a cuestionar hace unos veinte años. En términos generales la formación y mantenimiento de la posición de las mujeres que han luchado durante más de dos centurias en acometer las desigualdades y la jerarquía de poder entre organizaciones de base y Estado para eliminar y remover los aspectos negativos del desarrollo socioeconómico.³⁶⁶

Transformando la división del trabajo que el sistema patriarcal ha construido dentro de las mujeres sobre el vínculo de protección-sumisión (empobrecerlas), en las funciones de cuidado, de la reproducción, la sexualidad y la capacidad de trabajo doméstico limitándole el público. Asentado en tareas invisibles imprescindibles para la supervivencia de la comunidad y de sus integrantes en que se desarrollaba fundamentalmente toda su vida.

Un sistema dual de la dimensión de género que puede transformar el carácter sexuado de la diversidad de enfoques disciplinarios de la profesión, técnicas u oficios que suele ser habitual el acento fuerte o débil de la formación semi-profesional o profesional para la sostenibilidad del trabajo. La incidencia de una representación desproporcionada de las mujeres en el trabajo, por lo cual, siguen participando en la lucha contra la desigualdad, la pobreza, la segmentación del trabajo y la segregación socioespacial, todo ello, enfatiza la feminización de la pobreza.

Desde luego, debe tenerse en cuenta el papel de la educación³⁶⁷ que es relevante y constituye un requisito previo para el desarrollo equitativo y democrático del desarrollo personal que contribuye a la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral, la mayor aptitud de calificación para la asignación y clasificación de los puestos de trabajo dentro de la dinámica de valoración y competencias que constituye uno de los elementos de cambio de las profesiones en un contexto mixto.

reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: En busca de un nuevo paradigma. Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago de Chile: Universidad del Estado de Michigan, pp. 51, 361-397.

³⁶⁶ AMORÓS, C. (1991). "Patriarcalismo y razón ilustrada". En *Razón y Fe*, núms. 113-114, pp. 27, 41-42, 70.

³⁶⁷ PALOMAR VEREA, C. (2005). "La política de género en la Educación Superior. Congreso Latinoamericano de Ciencia Política". En *Revista La Ventana*, núm. 21. México, pp. 8-40.

También el crecimiento económico genera un cambio social, una nueva cultura ciudadana y un plan de producción más sostenible para la administración del mantenimiento de la infraestructura social y fuente de trabajo. Es decir, el desarrollo y fortalecimiento de las redes sociales o capital social representa un recurso más en las actividades u ocupaciones a partir de la cuantificación que suelen tener los hombres más que las mujeres y mayor facilidad de acceso a toda la diversidad de estudios.³⁶⁸

Ante este desafío, adquiere gran importancia la imposición de la norma de igualdad de derechos en el fortalecimiento del colectivo más débil, ya que se encuentran las mujeres largamente excluidas de los procesos de desarrollo de una sociedad dada. Seguramente, la condición de género vislumbra la raíz del cambio como el conjunto de relaciones sociales activas de la confianza, de los comportamientos de cooperación y reciprocidad, desarrollar la aceptación, tolerancia y la empatía basada en ellas, se connota, positivamente la posibilidad abierta y plural de estabilidad estructural de proximidad entre las y los trabajadoras por su condición de itinerarios y nivel de estudios,³⁶⁹ salarios, ocupaciones sucesivas que ejercen y orígenes sociales.

Además, de las idas y venidas que muestra las microjerarquías del mundo del trabajo toda vez que indica que las mujeres han subsistido a los hombres, ocupando en cierto modo su lugar, cuando lo cierto es que ocupan nuevos empleos. Llegado a este punto, toda vez que las diferencias subsisten habría que preguntar si las administraciones públicas han cumplido su cometido ¿en qué medida es la contribución y el alcance de las políticas de igualdad en la Educación Superior?³⁷⁰ Ante las diversificaciones en el mundo obrero de las y los empleados, y de las profesiones es requisito previo para el desarrollo igualitario y equitativo de mujeres y hombres en la formación académica para el desempeño profesional y de consolidarse la ciudadanía distinción que se presenta como evidente a partir del siglo XIX.

³⁶⁸ ORTIZ GÓMEZ, T., BIRRIEL SALCEDO, J., MARÍN PARRA, V. (1998). *Universidad y Feminismo en España I. Bibliografía de estudios de las Mujeres en las Universidades Españolas (1992-1996)*. Granada: Feminae, Universidad de Granada, pp. 49-63.

³⁶⁹ ORTIZ GÓMEZ, T., MAQUIEIRA D'ANGELO, V. (2005). *Los estudios en las Universidades Españolas a comienzos del siglo XXI*. Democracia, feminismo y universidad en el siglo XXI. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid, pp. 41-62.

³⁷⁰ GARCIA LASTRA, M. (2010). "Las mujeres en la universidad española: oportunidad para el cambio". En *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, v. 3, núm. 3, pp. 357-368.

Es preciso plantearse, además, estos temas desde una perspectiva de género, aunque las mujeres no son las únicas que se mueven en un marco de flexibilidad, por lo menos en el caso de la enseñanza. Durante la tarea de reconstruir una educación en el principio de igualdad que derive una mayor justicia en una sociedad democrática avanzada. La formación educativa³⁷¹ establece una profunda transformación de la persona que contribuye al cambio social, y la legitimación racional del poder entre iguales proclamada en la Constitución en sus articulados que la igualdad sea real y efectiva (arts.1.1, 9.2 y 14. CE) y de educación (arts. 27.1 y 2. CE), en un sistema educativo moderno sobre el que basar la aspiración del progreso social, la valoración crítica de la desigualdades y superar los comportamientos sexistas. Ante un pasado relativamente reciente, la escasa cualificación de los puestos que ocupaban las mujeres se atribuía al menor valor de su capital humano.

Ante ello, se estima enfatizar el importante papel de la educación³⁷² que sea dinámica y consistente con los objetivos de formación de aprendizajes y de la capacitación de fuerza de trabajo, factor decisivo de inclusión de las mujeres en el sistema socioeconómico. Puesto que, en cualquier caso es un hecho ya aceptado que las mujeres han trabajado siempre. Que provee de un mejor entendimiento de conexión entre el capital social, los cambios culturales, los valores de arraigo, y una mayor atención a las reformas laborales y económicas de las instituciones y el poder.³⁷³

1.3.1. Desde la igualdad de oportunidades: ¿Privilegios o eficiencias?

Una mirada aplicada al mundo del trabajo asalariado hace aflorar de hecho el punto de partida de progreso en el desarrollo de la capacidad y potencialidad del haber académico de la mujer y otros grupos desfavorecidos en el ofrecimiento de una formación universitaria que fomente la igualdad de oportunidades garante de regularidad y continuidad de estudio y del trabajo. Desde la Administración educativa en su carácter institucional proporcionar los

³⁷¹ ACKER, S. (2000). *Género y Educación: Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Madrid: Narcea, pp. 28, 48-49, 75-76.

³⁷² SIMÓN RODRÍGUEZ, M. E. (2010). *La igualdad también se aprende: Cuestión de coeducación*. Madrid: Narcea, pp. 23-31.

³⁷³ SARASÚA, C. y GÁLVEZ, L. (2003). *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Alicante: Universidad de Alicante, Servicio de Publicaciones, pp. 241-273.

medios organizativos necesarios a la reorientación del currículo de la Educación Superior.³⁷⁴

La consideración de la enseñanza de enfoque general y de la reorientación que habría que dar a los planes de estudio de la transmisión y puesta en práctica de los valores que favorezcan la libertad personal, la responsabilidad social, la ciudadanía democrática, el respeto y la justicia.³⁷⁵ Así como superar cualquier tipo de discriminación en el fomento de la igualdad de trato de género, en la aptitud de proporcionar una u otra línea de ejercicio profesional ofertando programas de interés no sexistas en el espíritu de desterrar los mitos de las profesiones feminizadas y que las mujeres sean cualificadas y competitivas en nuevos estudios en la demografía de la globalización.³⁷⁶

Este fin contribuye a una mayor cohesión social a lo largo y lo ancho de la vida de las/los profesionales. En el articulado de la LOIMH señala (arts. 33, 71.1 y 71.2.) que las Administraciones educativas hagan lo necesario para impulsar la igualdad, desarrollar en los alumnos y alumnas las capacidades de análisis de las desigualdades existentes, y que puedan alcanzar el desarrollo de sus capacidades personales.

Siguiendo en esta misma línea la aproximación de los cambios en los objetivos de las políticas educativas de forma transversal de la perspectiva de género en el sistema de la Educación Superior fija una consecución de resultados de igualdad entre todas y todos los estudiantes. Durante su haber académico de adquisición de saberes, conocimientos, aprendizaje de competencias en sus distintas dimensiones de destrezas y habilidades necesarias de formar un andamiaje conceptual adquirido durante la formación profesional.³⁷⁷

³⁷⁴ AGUDO ARROYO, Y. (2008). *Diferencias de género en el alumnado egresado de la Universidad y su inserción laboral*. Acceso, éxito académico de mujeres y hombres itinerarios laborales en el acceso al empleo. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), pp. 20, 26, 60, 166, 179.

³⁷⁵ RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, C. (2006). *Género y currículo: Aportaciones del género al estudio y práctica del currículo*. Madrid: Akal, pp. 19-36, 103.127.

³⁷⁶ APPLE, M. W. (1989). Una revisión de *maestros y textos: Una economía política de las relaciones de clase y de sexo en educación*. Barcelona: Paidós, Ministerio de Educación y Ciencia, pp. 43-62.

³⁷⁷ PEDREGAL RODRÍGUEZ, M. A., BOSCH FIOL, E. (2007). “Propuesta de Declaración por la plena integración de los estudios de las mujeres, feministas y de género, en el Espacio Social Europeo de Educación Superior”. En PEDREGAL RODRÍGUEZ, M. A., BOSCH FIOL, E. *Los feminismos como herramientas de cambio social. V. II. De la violencia contra las mujeres a la construcción del pensamiento feminista*. Treballs Feministes, 6. Palma de Mallorca: Universidad de las Islas Baleares, pp. 371-378.

Establece la articulación con la realidad social con los fines y valores cuyo cumplimiento se orienta a la igualdad de oportunidades y de trato que constituye un medio no sólo de eliminar la desigualdad de género en la construcción de espacios en el ejercicio de su profesión sino de promocionar el principio de igualdad de manera transversal en todas las áreas y actividades públicas. También comporta de forma refleja de las Instituciones públicas la manera como se afrontan en la sociedad y en la estructura dinámica del mercado laboral de forma material con los valores de la modernidad y la democracia avanzada.

El acceso a la educación³⁷⁸ es una aspiración permanente junto con el trabajo, instrumentos indispensables para la consecución de la igualdad real y efectiva cuya plena realización exige la participación y representación equilibrada de hombres y mujeres. La decisión que se adopte sobre el tipo de formación a impartir tiene, así pues, implicaciones sociales, económicas y políticas, en la medida de que está en condiciones de fortalecer o debilitar la posición que ocupan los derechos, la justicia y los valores constitucionales.

Como señala GONZÁLEZ³⁷⁹ la formación tiene un carácter político y cumple una función de diseño y la determinación del sentido de la democracia como un todo. Es cierto que la oferta de las facultades no puede prescindir de las demandas ciudadanas, sino que ha de plantearse la necesidad de cumplir una función transformadora de la realidad. Pero esto no supone que deba equipararse la formación que en ellas se ofrece a un bien de consumo privado, sometido sin más a la lógica de la oferta y la demanda. Al final, las tendencias actuales que se refiere a la equiparación de los niveles de paridad, la protección y garantía de los derechos sociales, asumirá el inicio de ofrecer respuestas claras, correctas y unívocas para los diferentes problemas que se plantea de género de la vida real de la sociedad más demandados y valorados, el fin a la subordinación histórica de las mujeres que incide sobre el origen y fundamento de la autoridad y el poder.

³⁷⁸ MORA, E., PUJAL, M. (2009). "Introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria". En *II Congreso Internacional. Claves para la implicación de los Estudiantes en la Universidad*. UNIVEST. Girona: Universidad de Girona, pp. 1-3, 5. Consulta 27/09/2017.

³⁷⁹ GONZÁLEZ MANTILLA, G. (2010). "La enseñanza del Derecho como política pública". En *Derecho PUC. Revista de la Facultad de Derecho de la PUCP*, núm. 65. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 96, 135, 162, 183, 286-305.

La igualdad de género es una cuestión de justicia social que trata de conseguir la misma independencia económica del varón, conciliar la actividad laboral con la vida privada y familiar, que constituye un medio para alcanzar la atención a la cantidad de trabajo requerida para la consecución de los objetivos del espacio laboral, porque, la mayor parte de las veces las mujeres pierden su apariencia de triunfo. Desde esta perspectiva los valores públicos terminan por disgregarse y depender de las necesidades del mercado. De manera que se hace un vínculo que contribuye a la formación de la cultura dentro de cualquier sociedad (nuevos roles). Para poner de relieve la dimensión operativa que se refleja a través de su práctica, y en el sentido que se atribuyen dentro de ella los derechos y los valores que los sustentan.

Finalmente, que sea a la vista para el crecimiento esencial y del desarrollo profesional, un presente que dé sentido a la realidad actual y, con él, poder construir un futuro a quienes confían, que facilite la mayor participación de las mujeres para producir beneficio económico de su propia gestión de bienes socioemocionales: actos de confianza, reciprocidad-cooperación y liderazgo que sean reconocidas como temas de política pública que mejore la eficiencia de los gobiernos y promueva el crecimiento laboral sustentable que permita el establecimiento material del fortalecimiento de la integración social en el espacio del ejercicio profesional coherentes con los principios del Estado Social³⁸⁰ y Democrático de Derecho y la vigencia plena de los derechos fundamentales.

El proceso de modernización de las sociedades surge apoyado en la gran infraestructura público-privada lo que va a permitir que los sexos se distribuyan en el mercado laboral, en el entendido de la incorporación de la mujer en el trabajo surgida de la etapa de la industrialización que ha supuesto una separación y distribución social del trabajo, pero también, el inicio de una nueva organización de la sociedad-económica formalizada por el Derecho clásico.

³⁸⁰ Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE). En las Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008), aprobadas por el Consejo Europeo de junio de 2005. En el DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, L 394/10, de 30/12/2006, p. 21.

La extensión del derecho formal que sitúa a la mujer en la sociedad, supone el reparto de las condiciones de vida en que se encuentran unos y otras.³⁸¹ Los cambios en curso que se producen en el entramado social, económico, político y cultural hasta hoy en día siguen sin resolverse, ante la inexistencia plena de incorporación de las mujeres al mercado laboral. Se entiende así, desde una perspectiva de género como las mujeres han conseguido su inclusión en el ámbito público, ante el hecho evidente que sigue manifiesto el proceso de exclusión.

La identificación y la cuantificación del número de actividades siguen siendo un problema de cómo se ha delimitado el espacio y en los tiempos en la incorporación en la esfera pública entre el grado de inserción social y el nivel de integración económica y laboral conforme fue interiorizándose la demografía de la integración, la vulnerabilidad profesional y la desafiliación.³⁸² Una puesta en marcha se produce tratándose de evitar la situación violenta y discriminatoria, que se acentúa en los casos de sectores masculinizados, situación grave si se toma en cuenta que, inicialmente, puede existir un mayor riesgo de sufrir acoso.³⁸³

Es por ello el discurso de un nuevo modelo de economía familiar pese a que la costumbre o el hábito no se sabe en las sociedades actuales cómo ha afectado a los varones el ciclo de vida masculino si es similar o diferente del femenino. Por lo que se refiere a los cambios de tareas desde la perspectiva del género de ciertas ocupaciones y profesiones de sectores masculinizados y sectores feminizados estimule y sensibilice, si bien a la luz de unas condiciones a desplegar para asegurar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo.

Así pues, al hilo de las previsiones legales se reconstruye la relación entre mujeres y hombres, para entender como los varones aceptan, resisten o se oponen a la feminización de

³⁸¹ NÓVOA SANTOS, R., Valencia, F. (1909). *La indigencia espiritual del sexo femenino: Las pruebas anatómicas, fisiológicas y psicológicas de la pobreza mental de la mujer*, su explicación biológica. Sempere y Compañía. IX., pp.11-206.

³⁸² La LOMPIVG establece en su artículo 4 los principios y valores del sistema educativo. VENTURA FRANCH, A. (2008). “Normativa sobre estudios de género y Universidad”. En *Feminismo/S*. Revista del Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Alicante, 12., pp.155-184.

³⁸³ BAZ TEJEDOR, J. A. (2013). “Una apuesta de la negociación colectiva por prevenir y erradicar el acoso sexual y sexista”. En FIGUERUELO BURRIEZA, Á., MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L. *Perspectiva de género en la negociación colectiva: Análisis por sectores feminizados y masculinizados*. España: Bomarzo, pp. 35-36.

muchas de ellas o a la masculinización de otras tradicionalmente femeninas. En la jefatura del hogar-familia, la paternidad, la conciliación familiar,³⁸⁴ las responsabilidades domésticas, se sumaría la oposición de la gran mayoría de los hombres una puesta en cuestión tanto de su capacidad como de sus familias.

Si la transformación del capital humano en la cualificación es una operación en la lucha por el empoderamiento de las mujeres, esto supone garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres (arts. 1 y 17. LGIMH)³⁸⁵ y, de manera más general, de un orden de los sexos en la formación profesional y laboral y, por lo tanto, no son dos problemas distintos, sino dos caras de una misma realidad dado que las mujeres se desenvuelven y viven en distintos contextos y realidades.³⁸⁶ Cuando se observa la LOIMH³⁸⁷ regula la igualdad en el ámbito de la Educación Superior, estableciéndose que las Administraciones públicas en el ejercicio de su competencia fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 25. 1. CE).

Por una parte, la formación de las carreras ancladas en moldes tradicionales heredadas del siglo XX, sigue reforzando la feminización profesional sobre la función social de los estudios que contribuyen a crear un ambiente de trabajo alejado de promover condiciones de trabajo a la hora de proceder a la promoción profesional o ascensos en la jerarquía laboral. Por otra parte, no obstante que el número de mujeres ha superado al de los hombres en todas las carreras universitarias, seguimos viendo que los estudios universitarios siguen feminizados en ciencias sociales, de humanidades y de salud. Bajo la estela de la construcción social se había producido la conquista de la igualdad formal y en marcha la igualdad material, en todo momento este esfuerzo y preocupación del ensanchamiento de acceso al sistema educativo visibiliza las causas que limitan la

³⁸⁴ ARIAS DOMÍNGUEZ, A. (2001). “La conciliación de la vida familiar y laboral”. En *Revista de estudios económicos y empresariales*, núm. 14, pp. 187-208.

³⁸⁵ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley General para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres*, 2006, de 2 de agosto. México: Cámara de Diputados, DOF, pp. 1, 5.

³⁸⁶ CARRASCO, C. (2003). “La sostenibilidad de la vida humana ¿un asunto de mujeres?” En *Revista Utopías* núm. 195, pp. 151-170.

³⁸⁷ JEFATURA DEL ESTADO (2007). *Ley Orgánica 3/2007*, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. España: BOE, núm. 71., p. 12616.

curricula³⁸⁸ excelente de mujeres para el desempeño de funciones de dirección y liderazgo (techo de cristal).

Así el prejuicio hacia las mujeres, tasas de empleo/desempleo femenino, la educación de las mujeres, la participación en puestos de toma de decisiones y las diferencias salariales presuponido de la feminización de la pobreza. El sistema educativo se amplió y llegó a individuos que nunca antes habían tenido acceso a una formación universitaria (la mujer no había tenido oportunidad ni a la elemental). Pero desde el primer momento se establecieron diferencias entre lo que debían aprender los varones y lo que debían aprender las mujeres.

Nos encontramos ante una situación de riesgo, precariedad y dependencia (desempleo) para afrontar la supervivencia y la calidad de vida.³⁸⁹ La reducción de oferta afecta la red de la solidaridad familiar. Es decir, la relación pater-familia se prolonga más allá del espacio privado, a través del control salarial. Justificado en la responsabilidad de los modelos familiares y como ello ha significado la asunción de un doble rol o de una doble presencia que asumen casi en exclusiva a las mujeres y, muy especialmente, las madres trabajadoras. Es por ello, que las mujeres identifican como el principal obstáculo para su desarrollo laboral o profesional, no siendo así en el caso de los varones. Panorama mundial del trabajo remunerado desde la perspectiva de género sobre la presencia en la actividad económica de mujeres y varones.

Para comprender la práctica social-política de la esfera pública de la discriminación por razón de sexo, la segregación ocupacional o profesional, la dificultad de la inserción profesional, la discontinuidad de las trayectorias profesionales, etc., es el referente casi exclusivo hacia el trabajo masculino que persiste en tiempos modernos. Esto explica, que hoy, la igualdad esté centrada desde el poder de la igualdad de oportunidades para la formación educativa garante para el trabajo de aquellas nuevas profesiones que el mercado laboral demanda como resultado de los cambios que la globalización ha producido y produce.

³⁸⁸ VALCÁRCEL, A. (1994). "Oportunidades educativas e igualdad". En VALCÁRCEL, A., DE QUIRÓS, B. *El concepto de igualdad*. Madrid: Fundación Pablo Iglesias, pp. 173-197.

³⁸⁹ CRUZ VILLALÓN, J., BORRAJO DACRUZ, E. (2004). *Nueva sociedad y Derecho del Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid: La Ley, pp. 3, 27, 37, 53.

1.3.2. Los dilemas de la igualdad y discriminación: En el empleo, sesgo salarial y la violencia de género

Por lo expuesto hasta el momento, sobre la evolución de la presencia femenina en el mercado de trabajo mexicano no es un fenómeno nuevo. Desde entonces, se observa una brecha de género en la actividad económica –mercado asalariado, dista mucho de ser equilibrado y, como consecuencia, en los aspectos cualitativos y en calidad del empleo femenino tiene como consecuencia la precarización del trabajo femenino o la feminización del trabajo precario.³⁹⁰ En cualquier caso, la división sexual del trabajo sigue plenamente vigente, de forma que en el mundo la mayoría de los varones tienen una actividad económica remunerada, y la mayoría de las mujeres desarrolla un trabajo no remunerado.

La labor a desplegar frente a comportamientos de hostigamiento y violencia en el lugar de trabajo, conlleva previamente a un ejercicio dirigido a garantizar un ambiente libre de violencia³⁹¹ y acoso que favorezca su desarrollo y bienestar en todas las esferas de la vida. Además, susceptibles de comprometer diversos bienes constitucionales, tales como la dignidad, situaciones de discriminación por razón de género (art. 1. CM), al trabajo digno (art. 123. CM), la igualdad retributiva (art. 124. Apartado A. Fracción VII. CM). Y es que desde diversos factores son las trabajadoras quienes sufren estas afrentas, tales como: el desequilibrio de poder en situaciones de acceder a puestos directivos y de máxima responsabilidad, caldo de cultivo que aumenta los riesgos de sufrir algún tipo de acoso;³⁹² la pervivencia de una división por género del trabajo, pudiéndose distinguir entre sectores productivos feminizados y masculinizados donde puede existir que se produzcan supuestos de violencia de género, dada la mayor presencia femenina que aumentan su vulnerabilidad.

De ahí que, desde la perspectiva del acoso discriminatorio por razón de género implica un cambio de patrones o conductas con respecto al empleo femenino que se caracterizaría por una mayor diversificación y cualificación, sino también con unos deberes positivos mediante la adopción de medidas dirigidas a prevenir y erradicar la violencia y el

³⁹⁰ NUÑO GÓMEZ, L. (2010). *El mito del varón sustentador*. Barcelona: Icaria, pp. 32-33.

³⁹¹ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, de 1 de febrero de 2007. México: Cámara de Diputados, pp. 1-2.

³⁹² BAZ TEJEDOR, J. A. (2013). “Una apuesta de la negociación colectiva por prevenir y erradicar el acoso sexual y sexista”. En FIGUERUELO BURRIEZA, Á., MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L. *Perspectiva de género en la negociación colectiva: Análisis por sectores feminizados y masculinizados*. España: Bomarzo, pp. 23-27.

acoso en el lugar de trabajo.³⁹³ Por una parte, como avance en la promoción de las previsiones legales, dotadas de derechos fundamentales laborales (art. 123. CM), proyectándose, así, una determinada cultura pública en la dirección de garantizar un ambiente saludable ajeno a prácticas de hostigamiento sexual y sexista en su consecución, de rechazo absoluto a este tipo de actos.

Cabe acudir: primeramente a la norma jurídica de la política nacional que centraliza la búsqueda de medidas para la erradicación de la violencia contra las mujeres; y el establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo (art. 17. Fracción VII y VIII. LGIMH), ya que dado el carácter discriminatorio de situaciones de hostigamiento se requerirá conectar tal precepto con la articulación del objetivo de la Ley de procurar la igualdad efectiva de género (art. 17. LGIMH).

1.4. Sin rodeos: ¿Ciclos de vida o ciclos de trabajo?

Enfocar el análisis de las relaciones sociales sexuado como eje explicativo de las desigualdades entre mujeres y hombres, es pasar página, a la oferta laboral, a la formación educativa,³⁹⁴ a la cuantificación y cualificación conectada con el empleo femenino o feminizado cuando se comparan con la actividad o el empleo masculino o masculinizado. A partir de ahí conseguir una mejor óptica de todo el trabajo de las mujeres (capital humano) medida en función de la titulación y la experiencia, de algún modo, las características de la actividad laboral femenina asalariada y de las relaciones que se dan en el mercado de trabajo entre el colectivo femenino y masculino.³⁹⁵ Porque perseguir como algo evidente que se consideraba ¿Por qué las mujeres no trabajaban? De algún modo la presencia mayoritaria por excelencia de las mujeres en el trabajo doméstico-familiar era aquel que si tenían en común la mayoría de las mujeres que no era considerado social y

³⁹³ LOUSADA AROCHENA, J. F. (2015). “Acoso sexual y sexista en la negociación colectiva: El estado de la cuestión”. En *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 36. Aequalitas, pp. 15-24.

³⁹⁴ JIMÉNEZ JAÉN, M. E. (2003). “Género y educación: las alternativas al feminismo liberal”. En *Revista Feminismo/s*. Centro de Estudios sobre la Mujer, núm. 1. Universidad de Alicante, pp. 163-176.

³⁹⁵ Comunicación presentada en el coloquio (1986). *Word and Politics: the feminization of the labor force*. Harvard University. Se trataba del texto de Anne Marie Daune-Richard. De la construction d'un objet: travail des femmes, á une reconceptualisation du travail.

económicamente como trabajo (ocupación no retribuida), pues solo el empleo era visto como trabajo.

Alcanzar el objetivo con las variantes existentes ante una visión interdisciplinar, y desde el riesgo y la perspectiva del mercado pretendidamente neutro o asexuado. Como en lo tocante, a nuevas respuestas a las interrogantes de la eclosión de los estudios sobre la mujer y muy especialmente de las relacionadas con el trabajo femenino provocado por el aumento de la actividad laboral entre otros temas de investigación de gran interés para las mujeres. Como afirma MARUANI,³⁹⁶ estamos ante nuevas fronteras de relaciones de empleo laborales, visibilizando la problemática (techo de cristal) en las relaciones desiguales entre hombres y mujeres en la división sexual del trabajo. Asimismo, analizar con el saber y el conocimiento del número creciente de profesionales de las y los más jóvenes de haber crecido en un contexto que la igualdad³⁹⁷ entre géneros es un derecho constitucionalmente protegido en la relación laboral entre mujeres y hombres.

El avance en la escolarización femenina³⁹⁸ es significativo en las remodelaciones del mundo del trabajo en la feminización del empleo y de los progresos sobre el valor en términos de libertad y autonomía a partir de esta constatación, saber sobre el lugar, que ocupan las mujeres en el mercado laboral y en la construcción social. En este sentido, desde los años sesenta los salarios se han reducido un poco, las mujeres tienen mayor instrucción que los hombres, algunas profesiones masculinas se han feminizado pero siguen concentradas en un pequeño número de mujeres.

Entre los años setenta y los ochenta, hubo disposiciones legislativas y reglamentarias sobre la igualdad de remuneración, sobre la no discriminación en la contratación, y se añadió la ley sobre la igualdad profesional que no impiden la

³⁹⁶ MARUANI, M., ROGERAT, CH., TORNS, T. (1998). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado del trabajo*. 2ª ed. Ausiás, núm. 16. Barcelona: Icaria, pp. 71-74.

³⁹⁷ RD1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, las directrices, las condiciones y el procedimiento de verificación y acreditación que deberán superar los planes de estudio previamente a su inclusión en el Registro de Universidades[...] VENTURA FRANCH, A. (2008). "Normativa sobre estudios de género y Universidad". En *Feminismo/S*. Revista del Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Alicante, núm. 12, pp. 155-184.

³⁹⁸ Vacío normativo por la reciente regulación RD861/2010, de 2 de julio, por el que se modifica el RD1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias, en el que no hay referencia alguna a la inclusión de los estudios de género, ni en el Anexo que contiene los criterios de la Memoria para la solicitud de verificación de Títulos oficiales.

discriminación en la contratación ni las desigualdades de salario o en la carrera profesional, y la voluntad de promover la igualdad de oportunidades de trato sólo existe en papel mojado. Ante la falta de atonía para hacer frente a la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar,³⁹⁹ como, las medidas específicas de apoyo destinadas a fomentar los empleos mixtos y feminizados.

También a finales de la década de los noventa la existencia de la formación escolar y universitaria es más alta como un progreso indiscutible. El incremento del nivel de formación de las mujeres ha tenido un lugar relativo por el carácter sexuado de las carreras profesionales hacia las que se han orientado en sectores ya feminizados⁴⁰⁰ que no se ha traducido en una mejora equivalente del lugar que ocupa la labor femenina dentro del mercado de trabajo. Esta relativa discrepancia se encuentra vinculada a la segmentación de los espacios masculinos y femeninos de formación y de empleo.

En este sentido en el empleo existe una oposición binaria sobre la base en una distinción implícita y simplista entre dos campos del entorno laboral: por una parte el reparto de las tareas, los empleos, por otro lado, la diferencia por razón de sexo. Resaltar, por ejemplo, los razonamientos de género que se sitúan en el centro de las reflexiones la presencia masiva de mujeres en los empleos de oficina, la cualificación de las empleadas administrativas que participan en las decisiones de las instituciones o empresas apropiándose así de unas competencias masculinas.

En esta transformación se hace una connotación en la terciaria y salarial, continuidad de las trayectorias profesionales y el avance del estudio universitario.⁴⁰¹ Se

³⁹⁹ INSTITUTO DE LA MUJER (2008). *Estudios de las Mujeres, Feministas y de Género*. Madrid: Instituto de la Mujer, pp. 257-270. Consulta 27/09/2017.

⁴⁰⁰ MARRY, C. (1997). "Le diplôme et la carrière: masculin/feminin." En TERRAIL, J.P. *La scolarisation de la France. Critique de l'état des lieux*. Paris: La Dispute, pp. 31, 99-101, 125.

⁴⁰¹ El INE publica hoy (2016), por primera vez, la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (EILU), recogida entre 2014 y 2015. Los titulados en 2010 con mayores tasas de empleo en 2014 estudiaron Ingeniería en Electrónica, Medicina, Ingeniería en Automática y Electrónica Industrial, Ingeniería Aeronáutica e Ingeniería Naval y Oceánica. Los titulados con menores tasas de empleo en 2014 estudiaron Filología Francesa, Diplomatura en Navegación Marítima, Filología Árabe, Historia del Arte y Ciencia del Mar. El 72,0% de los titulados universitarios del curso 2009-2010 que han trabajado alguna vez desde que terminaron los estudios considera que su titulación le ha servido para encontrar trabajo. En el año 2014 estaban ocupados fue de 149.395, de ellos 88.086 eran mujeres y 61.309 hombres. Situación laboral a finales de 2014 una tasa de actividad del 93,6% (94,2% los hombres y 93,2% las mujeres). La situación de inactividad, más de la mitad (56,9%) continuaba estudiando cuatro años después de haber terminado los estudios. El 75,6% de los titulados universitarios en 2010 estaban ocupados en 2014. Por edad, las mayores

hace necesario comparar las carreras de los hombres y las mujeres entre sí dentro de la dinámica de asignación y clasificación de trabajo realizado para considerar la representaciones sociales de lo masculino y lo femenino del proceso de cualificación más allá del puesto que ocupen cada uno de ellas y ellos.

Por lo tanto, da la idea de fractura el concepto de empleo, ocupación o profesión feminizado cuando las competencias de eficiencia que aportan las mujeres ya no responden al principio de la diferenciación y surge la igualdad de capacidad y conocimiento que demuestran las mujeres. Se manifiesta un temor porque se están moviendo las fronteras de la desigualdad, de la no discriminación, de la inexorable inexistencia de la división sexual de las características mismas del mundo laboral.⁴⁰² Para afirmar que en ella interviene un proceso de negociado de categorización ante la reducción de los empleos precarios, de tiempo parcial, empleos diferentes de los que ocupan los hombres y se sitúan en niveles inferiores del nuevo orden de categorías.

Visto desde la perspectiva de género se da cuenta de ¿si se espera que este reordenamiento de la división sexual abra nuevas vías de acceso al trabajo? donde una proporción de varones atenúan las características del trabajo masculino, en cuanto que, se adentra en funciones tradicionalmente femeninas, por ejemplo, de enfermero, estilista, modista, de mantenimiento de limpieza en edificios, hospitales, tiendas de servicio, cajero, entre otras etc., rompiendo ellas y ellos con una concepción sedentaria del puesto de trabajo en sentido real y simbólico.

Si el comportamiento del capital humano su actividad mucho más continua es de intercambio entre los sectores de trabajo feminizado al masculinizado o del masculinizado al feminizado, que a la vez, podrían ser indicativos de transformaciones de orden cuantitativo y cualitativo. Por consiguiente saber qué lugar ocupan las mujeres ante este

tasas de empleo se observaban en los grupos de edad de 35 y más años (78,9%), de 30 a 34 años (76,1%) y en los menores de 30 años (74,5%). Por sexo, la tasa de empleo era superior en los hombres (78,0%) que en las mujeres (74,1%). En cuanto al desempleo, la tasa de paro cuatro años después de titularse se situaba en el 19,2%. El desempleo afectaba más a los más jóvenes (20,1% en los menores de 30 años, frente al 15,1% en los de 35 y más años) y a las mujeres (20,5% frente al 17,2% de los hombres). Tipo de jornada el 76,5% que estaban ocupados en 2014 realizaba trabajo a tiempo completo. Por sexo, el 83,8% de hombres superaba al de mujeres 71,4%. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2015). *Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios de 2014*. Avance de Resultados. España: Notas de Prensa, Ministerio de Hacienda y Función Pública, Intervención General de la Administración del Estado, pp. 1-20.

⁴⁰² CAILLAVET, F. (1987). "Trabajo u honor: el trabajo femenino en la economía contemporánea". En *REIS*, núm. 40, pp. 113-133.

fenómeno que se da del empleo surge una pregunta obligada ¿el hecho de ser mujer constituye una sujeción para el desarrollo personal, laboral y de la carrera profesional? Ante la redefinición por el desplazamiento de los roles y estereotipos por décadas tradicionales del sexo, surge la diferencia que nos presentan los logros de lo masculino por la mujer más allá del puesto de lo feminizado.

Como señala LORAUX⁴⁰³ ir más allá de la oposición de lo masculino, de la dominación social, la imposición de la norma, de instaurar unos intercambios y unas relaciones entre atributos y conductas que tradicionalmente se han clasificado bajo la categoría de femeninos o masculinos. Al adoptar el enfoque de carácter sexuado de la ocupación o la función frente a los puestos de trabajo hiperfeminizado encontramos que los varones/hombres intentan masculinizar más su puesto definido como masculino no sólo en el medio profesional, sino también en lo doméstico.

Así, los hombres intentan que en el empleo no participen las mujeres. Como apunta GARDEY⁴⁰⁴ la diferencia y la desigualdad reaparece, a la par, con el esfuerzo de la participación de las mujeres en la actividad laboral-económica que resulta más difícil en ciertos contextos profesionales ante la falta de instrumentos de medida y de clasificación de las actividades ante unas nociones pre-construidas como son las de cualificación u ocupación, mérito o valoración ante su negación que es todo un reto o un momento particular de su desarrollo sobre las profesiones desvalorizadas debido a su feminización.⁴⁰⁵

Las contradicciones dialécticas de un lenguaje sexuado común para las mujeres surgen como mito e identificación en el circuito integrado del hombre que se ha construido en las relaciones sociales vividas, en la construcción política, en el mundo día a día de las experiencias de las mujeres. Así mismo se ha descubierto el velo de la opresión del

⁴⁰³ CACOUAULT, M. (1999). *Féminisation de l'enseignement, masculinisation des fonctions de direction: égalité formelle et différenciation des carrières chez les professeurs du second degré*. París: La Revue de l'IRES, pp. 95-129.

⁴⁰⁴ GARDEY, D. (1995). "Un monde en mutation, les employés du bureau en France (1890-1930), féminisation, mécanisation, rationalisation". En *Tesis de historia*. Université Paris, p. VII.

⁴⁰⁵ KING, K. (1987, 1987). *Ciencia, tecnología y feminismo socialista finales del siglo XX*. Haraway, D. J. 1991. A. Cyborg Manifiesto: Science, Technology and Socialist-Feminism in the Late Twentieth in *Simians, Cyborgs and Women: The Reinvention of Nature*. Trad. Manuel Talens. University of California, Santa Cruz. New York: Routledge. pp. 149-181.

pensamiento y la construcción del término feminizado o cualquier nombre literalmente de los feminismos.

El esfuerzo ha sido y sigue siendo que las mujeres luchan por el empoderamiento de la actividad laboral y el empleo femenino. De ahí que, adquiere relevancia tener en cuenta desde diversos factores, tales como: la desigualdad, la subordinación y la segregación que no se verá reducida en tanto no se mejore la posición de poder que las mujeres tengan en la sociedad, y que exige esfuerzos de búsqueda de compatibilidad entre vida privada y trabajo. Tras ese objetivo es necesario enfocar lo relativo al trabajo, empleo, formación, educación⁴⁰⁶ y al paro. Además de que salga a la luz las nuevas formas de desigualdad del colectivo femenino, tomando en cuenta las relaciones sociales de sexo-género como fenómeno o práctica social que adquiere forma femenina/feminizado.

La posibilidad de captar si tal problemática se plantea críticamente contra la feminización del trabajo en la carencia o ausencia del empleo femenino que caracteriza la actividad laboral comparada con el empleo masculino que pone de relieve el trabajo pretendido neutro o asexual.⁴⁰⁷ Es punto de referencia obligada decir que las mujeres son un grupo social objeto de exclusión social, explotadas, marginadas. Asumir que la tutela marital las condenaba a una situación de déficit de supervivencia y emancipación emocional-económica.

Asimismo la segregación consustancial al género humano en el que viven se desenvuelven en distintas realidades que están dirigidas a las funciones de cuidado y reproducción de la especie humana. Colocándolas en una posición en la que los intereses particulares de terceros se impusieran a los suyos propios todas marcadas en la construcción de la sociedad, y esta jerarquía se resuelve en la superioridad masculina que desde el poder se impone a las mujeres.

⁴⁰⁶ BALLARÍN DOMINGO, P., GALLEGU MÉNDEZ, M. T., MARTÍNEZ BENLLOCH, I. (1995). *Los estudios de las Mujeres en las Universidades españolas, 1975-1991*. En Libro Blanco. Colección Estudios núm. 44. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, D. L., pp. 17-20, 31, 34. 37, 61. 490, 85-89, 90-94, 95-99.

⁴⁰⁷ SEVILLA MERINO, J., COTINO, L., PRESNO, M. (2010). *Derecho Constitucional y Género. la experiencia de la Red Feminista de Derecho Constitucional. Innovación educativa en Derecho Constitucional. reflexiones, métodos y experiencia de docentes*. Valencia: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Valencia, pp. 68-85.

Mediante el discurso político, el conocimiento y la evidencia del pasado se trata de superar los errores que se han arrogado los varones y la autoridad de designar los fines y el significado de las capacidades y cualidades presupuestadas a las mujeres, que le asignan funciones sociales sin valor o con un valor inferior respecto al ejercicio del poder. Por ello, la autodeterminación en la lucha emprendida durante décadas por feministas, académicas y mujeres para remover las diferentes formas de discriminación y de desigualdad de género. Pues sólo así será posible que emergiese la superación de las relaciones de jerarquía laboral entre las trabajadoras y los trabajadores.⁴⁰⁸

Debemos señalar que cuando se denota un cambio en las estructuras sociales, las antiguas relaciones entran en crisis. Asimismo las relaciones entre hombres y mujeres tenían que cambiar; esto supuso una amarga experiencia para las mujeres a lo largo del siglo XIX que nunca dejaron de pelear, de una u otra manera por su derecho a ser ciudadanas. El caso es que las mujeres avanzaron de forma lenta pero, hoy por hoy, el principio de igualdad ha ido permeando en la conciencia de las mujeres y en la sociedad. Son en estas sociedades modernas las nuevas protagonistas las que siguiendo posibilitan la solución de los conflictos del género en los momentos críticos, globalización, crisis económica, choques y alianzas interculturales. Esto nos lleva a preguntar ¿Qué hay de las mujeres españolas y mexicanas?

Para abordar la historia contemporánea del trabajo de las mujeres se puede considerar en general que existen tres etapas:

- La primera sería aquella en la que predomina el concepto del trabajo de las mujeres
- En la segunda lo más significativo es la visibilidad de la mujer asalariada (obreroa o empleada)
- La tercera en la primera mitad del siglo XX, se plantea el tema del acceso de las mujeres a nuevas profesiones.

Evocar algunos elementos a tender el hilo que vincula a las mujeres del mundo, y de los progresos realizados durante este período que se restringen a lagunas y experiencias

⁴⁰⁸ FERNÁNDEZ-SALINERO, M., LOSA CONTRERAS, C., NAVARRO CANO, N., SUÁREZ OJEDA, M. (2008). “La docencia en materia de género en el Espacio Europeo de Educación Superior”. En *Jornadas de Redes de Investigación en Docencia Universitaria*. Alicante: Universidad de Alicante, pp. 1-4.

limitadas es siempre fuente ante la realidad que no existe la Historia de las Mujeres ya que la Historia de la Humanidad es escrita en el presente y en el pasado por hombres.

1.4.1. La brújula como orientación hacia la igualdad

La percepción social y el estatus de las mujeres españolas ha sido uno de los cambios sociales de mayor desarrollo y crecimiento a corto plazo desde el fin de la dictadura del régimen franquista (1975-1985). Ahora bien de una masa crítica desde el feminismo es común escuchar el argumento de...

[...] “que en cuanto rascas un poco las cosas no han cambiado tanto. Ni en la esfera de lo privado ni en la esfera pública.”⁴⁰⁹

El desarrollo de las décadas de los ochenta y los noventa no tuvo en su origen un fuerte desarrollo del Estado de Bienestar o un cambio radical en la conciencia de los varones, que querían seguir conservando como únicos derechos sus cuotas de trabajo y la atención de sus mujeres a los cuidados en la esfera de lo privado.⁴¹⁰ Ahora bien el acceso a la educación superior, población activa, al espacio público no tuvo todo el éxito deseado ante la dualidad. Por un lado, de una sociedad caracterizada por una apariencia de modernidad o más bien de posmodernidad, y por otro, el espectro del camino recorrido por el país tras el final del régimen político radical no fue fácil. Además, de una sociedad conservadora católica, con una economía agraria, una tardía industrialización, se encontraba en unas tasas elevadas de analfabetismo especialmente femenino y una escasa tradición democrática por el clima que caracterizó el escenario político español.

Ante este umbrío escenario la tasa de natalidad más baja del país, la educación, el trabajo remunerado la situación real de las mujeres.⁴¹¹ Así, hubo un discurso en defensa de la igualdad intelectual entre varones y mujeres de poca efectividad. Habría que esperar hasta 1964 se consolidaba un movimiento feminista autónomo, político y con una sólida base asociativa.

⁴⁰⁹ NUÑO GOMEZ, L. (2010). *El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias* de la división sexual del trabajo. Instituto de la Mujer. Barcelona: Icaria. pp. 115-120.

⁴¹⁰ BENERÍA, L. (2006). “Trabajo productivo, reproductivo, pobreza y la globalización de la reproducción. Consideraciones teóricas y prácticas”. En *Mientras tanto*, núm. 100, pp. 89-108.

⁴¹¹ BAZÁN, P. (2006). “El efecto del empleo, el paro y los contratos temporales en la baja fecundidad española de los años 1990”. En *REIS* núm. 115, pp. 223-253.

Si bien desde una postura crítica de las mujeres, figuras como Concepción Arenal, Emilia Pardo Bazán, Dolors Monserdá, Teresa Claramunt, entre otras, lideraban durante el siglo XIX la defensa ante la carencia de los derechos políticos de las mujeres españolas, se produjeron cuestionamientos en contra de esta situación que propugnaba la reconstrucción democrática y la liberación de la mujer. Las asociaciones feministas de doble militancia centraron su atención en la transformación social-jurídica, que asumiera una reforma legislativa más profunda con el horizonte de mejorar la condición de todas las mujeres en la materialización del mandato constitucional y en la creación de un marco legislativo que garantizara la igualdad efectiva de género.

Hay razones para el optimismo cuando el criterio es el de comparar la situación actual con la del pasado de la situación de las mujeres, por otro, el pesimismo ante la continuidad detentando el poder simbólico de la sociedad civil. Centrando su atención y esfuerzos las mujeres en la reforma del Código Civil, en los derechos educativos y laborales y, por vez primera, en el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres (1918).

Por ello hace solo veinte años se introducen importantes cambios en el derecho de familia español 1981 se consagra el cambio de modelo familiar con la reforma del Código Civil, el 13 de mayo de 1981 referido a filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio; 7 de julio a las causas de nulidad, separación y divorcio; se establece la igualdad de ambos cónyuges ante la ley; la corresponsabilidad, solidaridad y la igualdad de derechos de todos los hijos con respecto a los padres.⁴¹²

Este proceso de construcción jurídica ha equiparado a la mujer en casi todos los ámbitos de la vida privada y pública y de nuevas pautas sociales. Los esfuerzos realizados se vieron frenados en la década de los ochenta ante la crisis económica cuando se dejaron sentir sus efectos especialmente entre los jóvenes ante unas altas tasas de desempleo, altas cifras de paro, escasa formación educativa de las mujeres (45 años) se incorporaron en empleos de muy baja cualificación, un puesto de trabajo mal remunerado, y una carencia de la vida en general (vivienda, seguridad social, entre otras) que tiene incidencia directa en la feminización de la pobreza en España. Ante esta realidad histórica la necesidad de unión de

⁴¹² BOURDIEU, P. (2000). *La dominación masculina*. Trad. de Joaquín Jordá. Barcelona: Anagrama, pp. 7, 17, 24, 28, 46-47, 49.

las mujeres, los pactos de género, que de forma comprensible se deriva una nueva realidad social-jurídica que ha estado siempre presente en la lucha de las mujeres y lograr los mismos derechos que los varones.

Por otra parte, a finales del siglo XX las mujeres jóvenes han tenido oportunidad de mayor acceso a la educación superior y su incorporación al mercado de trabajo. No obstante, el nivel de empleabilidad y la inserción en el mercado laboral depende de varios factores, como la relación entre tipo de estudios y puestos ofertados en cada momento, la oferta y la demanda y el grado de experiencia del candidato/a que cubran las necesidades de los mercados de trabajo. Sin embargo, si se hace una diferenciación por género, las titulaciones que más oportunidades ofrecen al sexo femenino son algo distintas a las del masculino.

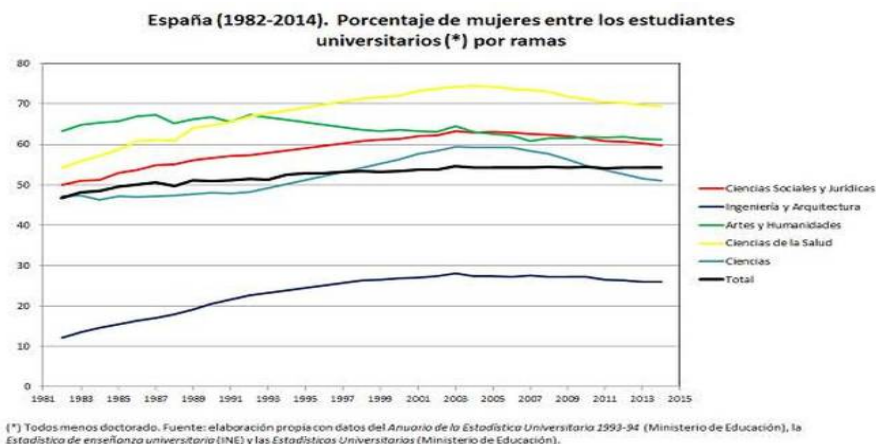
En cuanto a las mujeres, hay titulaciones cuya tasa de empleo es del cien por cien: Ingeniería Aeronáutica, Ingeniería Automática y Electrónica Industrial, e Ingeniería Electrónica, a ellas les sigue Medicina (97,6%).⁴¹³ Las profesiones con mayor tasa de empleo para los hombres son Administración de y Dirección de Empresas, Medicina, Electrónica, Ingeniería en Automática y Electrónica Industrial, Ingeniería Naval y Oceánica (100%) de empleabilidad.⁴¹⁴

Gráficas 1 y 2. Porcentaje de mujeres por ramas de estudios universitarios 1981-2015 y 2016. Estudiantes matriculados en enseñanza de grado y de primer y segundo ciclo. Ciclo 2015-2016.

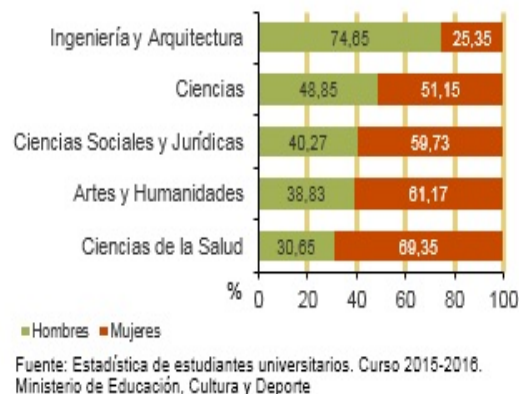
⁴¹³ MARTÍN, A., VERA, J. (2016). “Estas son las carreras con mayor y menor tasa de empleo y paro”. En *El Español, Sociedad*, p. 1. Véase: https://www.elespanol.com/espana/sociedad/20161102/167733832_0.html y http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176991&menu=resultados&secc=1254736195321&idp=1254735976597

⁴¹⁴ El anuario estadístico presenta las cifras de educación en España de estadísticas e indicadores correspondientes al curso 2015-2016. Es elaborada por la Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y proporciona una panorámica de la situación de la educación española, a través de datos relevantes e indicadores, provenientes de distintas fuentes estadísticas. Fecha de publicación 20 de febrero de 2018. Véase: <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/cifras-educacion-espana/2015-16.html>

Capítulo III. LA OTRA CARA DEL GÉNERO: ¿VALOR O CRISIS?



Estudiantes matriculados en enseñanzas de grado y de primer y segundo ciclo. Curso 2015-16

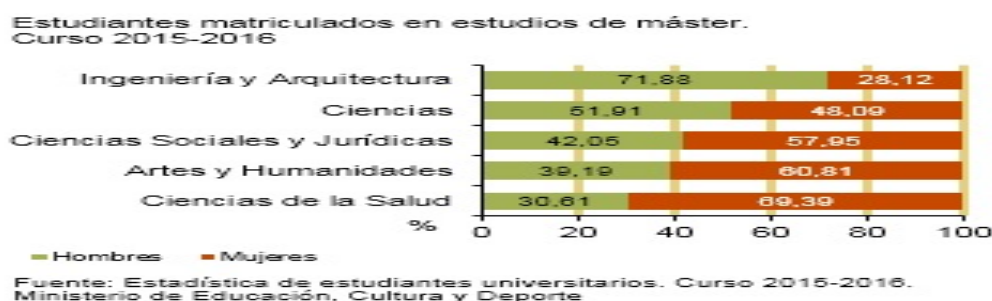


Por otra parte, resulta necesario que las/los estudiantes, como destinatarios de la formación superior, dispongan de datos contrastados sobre la empleabilidad de las titulaciones que desean realizar. Ello contribuirá a evitar procesos de desencuentro entre la oferta de titulaciones universitarias y las ofertas de empleo, y permitirá a los estudiantes adaptar su perfil a las necesidades reales del mercado de trabajo, evitando también frustraciones en el ámbito personal. Así también, las ramas de conocimiento y titulaciones (2010) que presentó una mayor tasa de empleo en 2014 fue la de Ciencias de la Salud (81,3%), seguida de Ingeniería y Arquitectura (80,8%). En cuanto al desempleo, las tasas de paro más elevadas se dieron en Artes y Humanidades (28,0%) y en Ciencias (24,1%). En el año 2014 estaban ocupados fue de 149.395 de ellos, 88.086 eran mujeres y 61.309 eran hombres.

Por otro lado, del total de egresados en enseñanza de grado y de primer y segundo grado del ciclo 2015-2016, el 58,5% fueron mujeres, según rama de enseñanza el mayor porcentaje de mujeres egresadas el 70,9% corresponde a Ciencias de la Salud, y el segundo lugar el 65,1% a Ciencias Sociales y Jurídicas. El 53,7% de los alumnos matriculados en estudios universitarios de máster oficial fueron mujeres en el curso 2015-2016. Y en total de alumnos que terminan los estudios el porcentaje de mujeres fue del 56,9%.

Se desprende el predominio de las Ciencias Sociales y Jurídicas, seguida a distancia por la Ingeniería, Arquitectura y las Ciencias de la Salud y las escasas vocaciones que tiene los estudios de Ciencias con tan solo el 6% sobre el total. Otro apartado son las diferencias entre lo que estudian las mujeres el 708.196 que representa un 55% sobre el total y los hombres el 582.992 que es el 45%. Por ramas de enseñanza se constata la mayor presencia de las mujeres en las Ciencias Sociales y en las Ciencias de la Salud y Arte y Humanidades, pero por el otro lado el predominio de los hombres en la rama de Ingeniería y Arquitectura.⁴¹⁵

Gráfica 3. Estudiantes matriculados en estudios de máster por rama de enseñanza curso 2015-2016

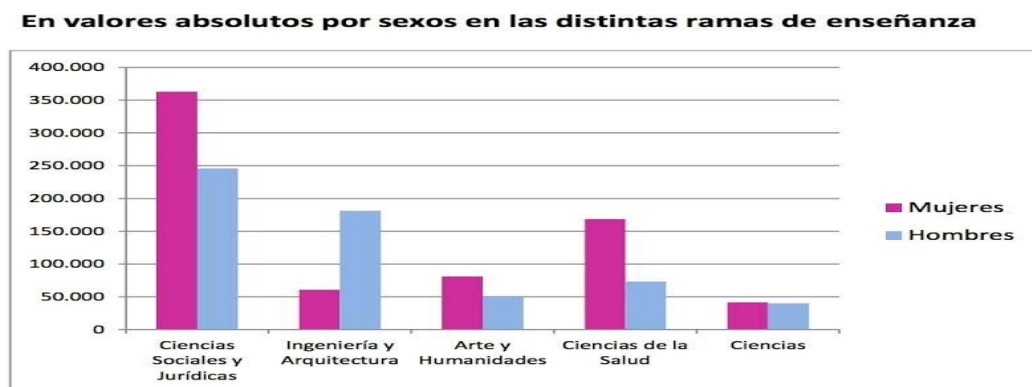


No obstante, sigue existiendo fuertes diferencias entre las y los estudiantes, ante la sencillez y complejidad en la capacidad de decidir por costumbre o por tradición se inclinan las mujeres hacia carreras que supuestamente se siguen considerando como más femeninas, mientras que siguen sin decantarse por las profesiones duras, que al ingresar en el campo laboral serán las que están mejor retribuidas salarialmente, que quizás por eso siguen

⁴¹⁵ En las convocatorias de las pruebas de acceso a la universidad del año 2016, fue el mayor porcentaje de mujeres aprobadas respecto al total de estudiantes aprobados en las convocatorias ordinaria, extraordinaria y mayores de 45 años. Avance de la estadística de estudiantes. Curso 2016-2017. Sistema Integrado de Información Universitaria Gobierno de España. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, p. 5.

considerándose áreas de exclusividad masculina. Por ello, la educación es un factor determinante a la hora de incorporarse al mercado laboral, es una cuestión que preocupa a las jóvenes las que están dentro y fuera de la universidad, en las superficies comerciales, de trabajos semi-profesionales o profesionales.

Gráfica 4. En valores absolutos por sexos en las distintas ramas de enseñanza 2017



Fuente: Avance de la estadística de estudiantes. Curso 2016-2017.

Por lo antes expuesto, los cambios económicos y sociales exigen nuevos tipos de trabajos y hacen innecesarios otros.⁴¹⁶ La consecuencia es un mercado laboral que requiere para los nuevos puestos de trabajo cada vez más cualificados, las titulaciones de empleabilidad alta y la mayor parte de las ingenierías generalistas y las carreras como Ingeniería Informática o Ingeniería de Telecomunicaciones y Administración de Empresas y Finanzas. Por otro lado, la empleabilidad media en profesiones más tradicionales que comprende algunas titulaciones del área científico-sanitario, como Medicina o Farmacia, Química, Naval o Civil. Por el contrario, las titulaciones de menos empleabilidad hacen referencia a aquellas en las que la oferta es baja y el volumen de titulados muy elevado, en este destacan las carreras de Humanidades, Derecho, Ciencias Políticas, Sociología, Periodismo o Comunicación Audiovisual.

⁴¹⁶ El estudio parte de la constatación de que el título universitario es un criterio de selección para las empresas de España, con una demanda además en aumento un 41,76% en 2014 y un 42,43% en 2015, seguida por los títulos en educación. BLOG de referencia financiera (2017). *Las carreras universitarias más demandas en España*. p. 1. VII INFORME INFOEMPLO ADECCO SOBRE TITULACIONES con más salidas profesionales completo. Véase: <http://adecco.es/wp-content/uploads/2017/09/NdP-VIII-Informe-Infoempleo-Adecco-sobre-Titulaciones-con-m%C3%A1s-salidas-profesionales.-Spring.pdf>

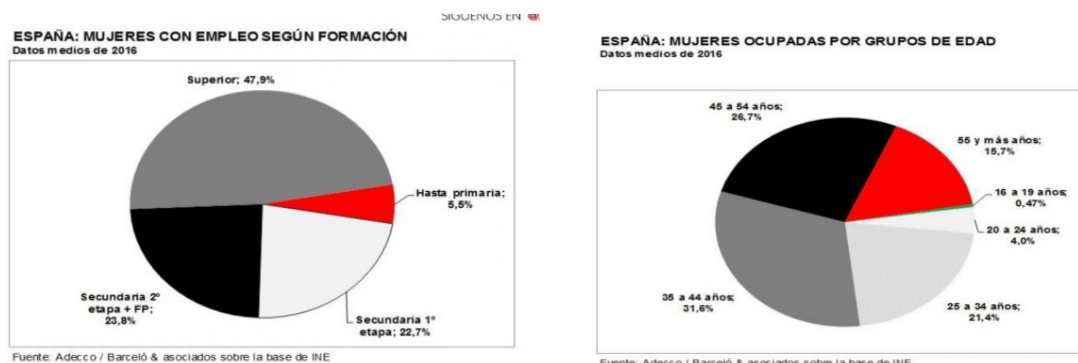
Seguidamente se hablara en presente, pues se trata de los últimos datos disponibles estadísticos medios del año 2016.⁴¹⁷ En España hay ocho millones trescientos de mujeres trabajando, corresponde al grupo de años entre 35 y 44 años de edad, poco más de dos millones seiscientos mil, el 31,6% del total; el grupo de edad de entre 45 y 54 años, con dos millones doscientos mil, el 26,7% del total. Si a estos dos grupos se suma el de mujeres ocupadas de entre 25 y 34 años de edad que suman casi un millón ochocientos mil supone el 21,4% del total, equivale al 79,8% de las mujeres que trabajan que tienen entre 25 y 54 años de edad. Las mujeres de 25 años de edad solo ocupan el 4,5% de los puestos de trabajo, con un total de 375.000 ocupadas, el grupo de mujeres de 55 y más años de edad supone el 15,7% restante de puesto de trabajo que equivale a un millón trescientos mil de empleos.

Con algunos matices, esta distribución de los puestos de trabajo femeninos entre los distintos grupos de edad se reproduce el perfil de la mujer trabajadora corresponde al de una asalariada de entre 35 y 44 años, con estudios superiores y que trabaja en el sector servicios (área de servicios y ventas). Por otro lado, las jóvenes de entre 16 y 19 años quienes ostentan la tasa de paro más elevada con formación hasta la primera etapa de la educación secundaria y que lleva más de dos años buscando empleo sin encontrarlo. El grupo de ocupadas de mujeres de entre 35 y 44 años de edad da cuenta de menos del 30% de los empleos femeninos en 29,8% y de las mujeres de 55 y más años de edad detenta el 19% de los empleos femeninos en Castilla y León.

⁴¹⁷ BARCELÓ y ASOCIADOS. Sobre la base del INE. Cuál es el papel de la mujer española dentro del mercado de trabajo. Revista de educación internacional, p. 1.

Véase: <http://www.adcco.es/Home/index.html> <https://www.revistanuve.com/el-428-de-las-mujeres-desempleadas-en-espana-es-parada-de-larga-duracion/>

Gráfica 5 y 6. Mujeres con empleo, ocupadas según formación y por grupos de edad 2016



Aunque también hay signos de grandes avances que apuntan de los últimos años la vida de las mujeres ha tenido una gran transformación de su realidad ha cristalizado históricamente en el ordenamiento jurídico que prima en la Constitución española de leyes y normas del ordenamiento jurídico en la legalización por el principio de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres que desde esta perspectiva de género ha constituido una estructura organizativa directamente en el Poder Público con reconocimiento en la sociedad-económica. El alcance de los cambios está siendo capaz de protagonizar el reconocimiento de la igualdad formal de los derechos de las nuevas estructuras sociales, políticas, económicas y culturales de las ciudadanas españolas.

1.5. Viejas reglas, nuevos tiempos de igualdad

En general, se trata de lograr una mejor convivencia entre mujeres y hombres,⁴¹⁸ así como también trascender de la situación dominante de las ideas y prácticas durante siglos, en relación de las fronteras entre lo prohibido y lo permitido y en la persistencia de las normas tradicionales entre los diferentes miembros de la sociedad. En este contexto histórico, social, político y económico durante la parte más intensa en el cambio de las viejas costumbres y transformaciones del tejido social, se destacan los movimientos feministas frente a un camino difícil de una sociedad profundamente desigual que permite situar la lucha no resuelta entre lo nuevo y lo permanente como del tradicionalismo vigorosamente practicado en todas las épocas del sistema patriarcal.

⁴¹⁸ LITICHEVER, L., MACHADO, L., NÚÑEZ, P., ROLDÁN, S., STAGNO, L. (2008). “Nuevas y Viejas Regulaciones: Un análisis de los Reglamentos de Convivencia en la Escuela Media”. En *Última década*. Vol. 16, núm. 28. Buenos Aires, Argentina: FLACSO, Universidad Nacional de la Plata, pp. 93-121.

De hecho, la desigualdad y discriminación estuvieron moldeadas por la experiencia y la huella española, sus códigos legales, una historia política, y una configuración cultural de influencia particular sobre la vida de las mujeres. Ante ello, una importante participación de las mujeres desde fines del siglo XIX hasta las décadas de los siglos XX y XXI han venido desarrollando desde una perspectiva del género.⁴¹⁹ En este sentido, podemos señalar que estamos ante un proceso de las normas jurídicas que se proponen un cambio en un mundo globalizado,⁴²⁰ donde existen profundas desigualdades y de segregación por razón de sexo, que erosionan la libertad, la igualdad, la justicia, y la democracia, en donde la actividad de las mujeres se visibiliza desde el escenario público, hallamos una falta de relación entre la teoría y las situaciones que realmente afrontan las mujeres día a día.

Pese al innegable avance que ha observado la igualdad del género en el ámbito internacional, nacional, regional, esta es todavía una conquista incompleta e incluso de políticas activas en materia de igualdad del género a lo largo y ancho de la vida política, social y económica. Ello implica, por parte de las instituciones, un esfuerzo por adecuar las normativas al nuevo escenario social, y que permita reconstruir una nueva historia social de género y de extender la igualdad en las prácticas cotidianas y públicas. Esta tarea sin duda requiere una participación colectiva, paciente y prolongada, que permita poder recuperar el tiempo perdido.

En el cálculo político de derechos y de nuevas formas de la ciudadanía sobre el caso de las mujeres de México,⁴²¹ con diferentes historias nacionales, las mujeres mexicanas han sido marginadas en la escena política. La situación no ha cambiado mucho durante la revolución o cuando el sistema político fue establecido. Las mujeres no fueron invitadas a participar al Congreso institucional, de 1917. Históricamente, ha sido una demanda constante de las mujeres, que les permita avanzar hacia una mayor igualdad de oportunidades, tanto para acceder al bienestar como para la afirmación de la identidad.

⁴¹⁹ HÄBERLE, P. (2001). *El Estado constitucional*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 169-170.

⁴²⁰ AMORÓS, C., DE MIGUEL, A. (2007). *Teoría feminista: De la ilustración a la globalización*. Madrid: Minerva, pp. 13-20, 91-144.

⁴²¹ LA JORNADA (2002). *Historia de la ciudadanía de las mujeres en México*. México: Diario Nacional La Jornada Triple Jornada núm. 51, pp. 1-5.

Véase: http://www.jornada.unam.mx/2002/11/04/titls_articls.htm y red Nacional de Mujeres Múncipes http://renamm.org.mx/component/option,com_wrapper/Itemid,48/

Por otro lado, largo ha sido el recorrido de las mujeres mexicanas en la lucha por sus derechos. A través de los años, primero lucharon por sus derechos laborales y por el acceso a la educación, después por sus derechos políticos, a la salud y en la actualidad a una vida libre de violencia. En este escenario en los años sesenta y setenta las mujeres incrementan su participación en las carreras universitarias, en el mercado laboral, y participan de forma activa en el movimiento estudiantil del país. Así también, cargado de prejuicios, con que la crítica feminista observa, el catolicismo sobre el tema de la diferencia entre los sexos, y en particular el acceso masivo de la mujer al uso de la píldora anticonceptiva, enfrentando a una institución que se encuentra inscrita desde hace milenios en la objetividad de las estructuras sociales, y de la cultura tradicional mexicana.

Por su parte, en los años ochenta ante la sumisión femenina y no, simple y sencillamente, deseado por el colectivo masculino, para recordar, las mujeres realizan trabajos fuera de su casa, en el campo, en el servicio doméstico o en las fábricas de textiles, recibiendo un salario (pago) inferior a la de sus compañeros, por el mismo trabajo. Es por ello, en consecuencia, al sentirse afrentadas por la condición femenina, naturalización de una construcción social, las mujeres mexicanas iniciaron movimientos sindicalistas desde el siglo XIX, en la cual, conviene no olvidarlos, los movimientos como el de las saraperas en Puebla (1884), o el de las cigarreras en la ciudad de México (1887).⁴²²

Por lo antes expuesto, hasta hace poco años, la historia de las mujeres en México y en el mundo había sido una historia olvidada.⁴²³ Así, desde los inicios de la vida independiente, hubo mujeres mexicanas que demandaron sus derechos, como antecedente de los movimientos sufragistas de México, cabe señalar, las primeras peticiones cuando un grupo de mujeres de Zacatecas pide al gobierno que se les considere ciudadanas por su contribución a la causa de la independencia y reconocimiento para la obtención del voto de 1821. Según los datos de 1810-1821 la presencia de las mujeres destacó como aliadas y colaboradoras de los insurgentes como mensajeras. Durante el movimiento revolucionario 1910-1936 las mujeres participaron como “*adelitas*” siguiendo a sus maridos, amigos o enamorados pero también como “*soldaderas*” o “*soldadas*” al mismo tiempo que realizaban

⁴²² TUÑÓN PABLOS, J. (1991). *El álbum de la Mujer. Antología ilustrada de las mexicanas*. Vol. III. México: Instituto Nacional de Antropología e Historia, pp. 188-195.

⁴²³ TUÑÓN PABLOS, J. (1987). *Mujeres en México, una historia olvidada*. México: Planeta, Colección Mujeres en su tiempo, pp. 27-28.

tareas domésticas en los campos de batalla, actuaron incluso como asesoras de los principales líderes revolucionarios.

En este campo se insistirá en las aportaciones y oportunidades de revalorizar a las mujeres mexicanas, y para acercarnos a la imagen que se construye de la mujer. Así, una historia que abre perspectivas en el pasado de las culturas en la que la mujer constituida en cabeza de familia por los avatares de la Revolución Mexicana se rodea de todos los atributos caracterizados del papel que ha asumido, a modo de ejemplo vemos la interpretación histórica (de la fotografía) se nos narra la vida de aquellas...

Figura 1. Una soldadera india o mestiza y su familia

Ilas mujeres que metidas en "la bola" iban tras "su Juan" pero que, llegado el momento, tendrían que hacerse cargo de la familia tal y como su tradición y su cultura ancestral había establecido y que, como vemos, perdura a principios del XX y prosigue en el XXI como una realidad social que los estados nacionales latinoamericanos y sus políticos han tenido que aceptar, entre otras cosas, porque a menudo "ellas" les están solucionando graves problemas.

Figura Nº 2



Fuente: Archivo de CASASOLA, Fondo de la Revolución Mexicana. Chapultepec, México

Además, por lo que nos interesa es preguntarnos ¿Qué noticias nos dan los documentos icónicos sobre la vida cotidiana y la vida familiar de las mujeres mexicanas?, es decir en torno a los espacios interiores y su ocupación social y de género, de los tiempos y ocupaciones de esa sociedad, en torno a las mentalidades y su conformación sobre la estructura familiar y orden social.⁴²⁴

Por otra parte, es posible afirmar que existe una nueva concepción y manera de entender la historia desde una perspectiva de género. De cara a controversias y paradojas, en 1916 el Primer Congreso Feminista declara como "un error educar a la mujer" para una sociedad que ya no existe como en el pasado, que permanezca recluida en el hogar (sale

⁴²⁴ GUARDIA, S. B., ANDREO GARCÍA, J. (2013). Historia de las Mujeres en América Latina. 2ª. ed. Perú: Centro de Estudios la Mujer en la Historia de América Latina (CEMHAL). Murcia: Departamento de Historia Moderna, Contemporánea y de América, Universidad de Murcia, pp. 15-16.

solo a saraos y fiestas religiosas),⁴²⁵ y que no se le reivindica colocando sobre su tumba el epitafio romano: “cuidó su casa y supo hilar la lana”. Había que superar la tradición de una cultura patriarcal en la que el hombre nace para mandar y la mujer para obedecer. Según el supuesto de la modernidad se desprende un desdoblamiento de funciones o actividades de la división sexual como de la esfera pública y privada. Los cambios culturales son difíciles, llevan generaciones.

En este marco de referencia originada de una práctica autoritaria, corporativa y con una Constitución moderna, durante la década de los años ochenta y noventa de crisis económica, la lucha por los derechos ciudadanos implicaba cambios en las prácticas sexistas y de la práctica política dominante. Consecuentemente las mujeres haciendo caso omiso de los prejuicios de la época han participado de forma activa en los movimientos políticos del país, por la pobreza económica del pueblo, el desajuste de la administración pública y por la separación entre la iglesia y el Estado.⁴²⁶

Por ello, paradójicamente al catolicismo de las mujeres, con la reforma liberal el matrimonio se considera un contrato civil regulado por el Estado, en esta coyuntura las mujeres encontraron por un lado la oportunidad para conquistar su derecho al divorcio, trabajar sin permiso del marido, el adulterio es para ambos sexos (1932). Por otro, con la secularización de la enseñanza su acceso a la educación formal hace suyos los derechos ganados e incrementan su participación en las universidades, al mercado del trabajo, y la política. Pero además surgen agrupaciones femeninas que luchan por la igualdad de derechos laborales entre mujeres y hombres, mejorar las condiciones laborales y por el sufragio femenino.⁴²⁷

En 1856 Constituyente el reconocimiento de sus derechos políticos, con el argumento de que la Constitución, de 1857 no exceptuaba de manera explícita el derecho de las mujeres al voto. En 1946 la Cámara de Diputados reforma el artículo 115

⁴²⁵ GRANILLO VAZQUEZ, L., GUARDIA, S. A. (2005). *La escritura de la historia como gestión de la identidad: Perspectiva de género. La Mujer en la Historia de América Latina*. Lima, Perú: Centro de Estudios (CEMHAL), Universidad de San Martín de Porres, pp. 13, 27-49.

⁴²⁶ DE TOCQUEVILLE, A. (1980, 2002). *La democracia en América*. Madrid: Alianza, pp. 2, 11, 15, 17, 30, 52, 59, 72, 92, 171, 196, 270.

⁴²⁷ DURÁN, M. A. (2000). Nuevos objetivos de igualdad en el siglo XXI: La relación entre mujeres y hombres. Madrid: Dirección General de la Mujer, Consejería de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, pp. 167-169.

constitucional, donde se establecía que en las elecciones municipales participarían las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres, con el derecho a votar y ser elegidas. En 1976 se reforma el segundo párrafo del artículo 4 de la Constitución Mexicana que eleva a rango constitucional la igualdad entre hombres y mujeres. Durante los últimos veinte años, se ha promulgado, reformado leyes, creado instituciones públicas, por ejemplo, el Instituto Nacional de las mujeres a partir de la Ley General para la Igualdad, que asume la atribución de coordinar la Política Nacional con acciones y programas de igualdad del género.

SEGUNDA PARTE

EL DERECHO A LA IGUALDAD: *Ámbito Internacional y Nacional*

*Es más inteligente tener esperanza que no tenerla,
tratar de hacer las cosas que no intentarlo.
El futuro pertenece a quienes
creen en la belleza de sus sueños.*

ELEANOR ROOSEVELT

Capítulo I

LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN

En los últimos treinta años América Latina ha experimentado grandes progresos, se han producido grandes avances en la consolidación democrática para garantizar el derecho al voto, elecciones libres, el derecho a la ciudadanía y a la participación política, civil y social,⁴²⁸ así como la posibilidad de acceso al poder de la población. Por otro lado, los países latinoamericanos coinciden y destacan la importancia de la democracia, de la extensión de los derechos humanos fundamentales a toda la población para garantizar la cohesión social, la participación y el sentido de pertenencia de la población hacia el Estado.

Por otra parte, la democracia no sólo reconoce sino que además garantiza, extiende y protege los derechos a toda la ciudadanía como sujetos de derecho y la relación de estos con el fortalecimiento político-institucional democrático,⁴²⁹ y como ésta adquiere cada vez más significación a través de la aprobación de la mayoría de los tratados internacionales y nacionales que buscan reforzarla. No obstante, a pesar de la firma de los tratados internacionales y el reconocimiento de los derechos fundamentales en la legislación nacional, la aplicación efectiva aún se enfrenta ante dificultades frente a una realidad actual en la que no se logran avances relevantes en los derechos sociales, económicos y civiles, que siguen siendo para amplios sectores de la población simples enunciados que no se traducen en una mejor calidad de vida.

Las implicaciones tienen características comunes en los países latinoamericanos, pues la desigualdad se relaciona con la subsistencia de bolsas de pobreza, creando así una masa enorme de excluidos. La desigualdad afecta también, de manera directa, a las políticas y la posibilidad de acceso al poder por la población. De hecho, el poder implica el uso de instrumentos que permiten a los grupos privilegiados reproducir el *statu quo*. Por lo tanto,

⁴²⁸ BONOMETTI, P., RUIZ SEISDEDOS, S. (2010). “La democracia en América Latina y la constante amenaza de la desigualdad”. En *Andamios*. Vol. 7, núm. 13. México: UACM, pp. 11-36.

Véase: <https://andamios.uacm.edu.mx/index.php/andamios/article/view/116/109>

⁴²⁹ ROJAS ARAVENA, F., FUENTES, C. (2004). “Democracia y gobernabilidad en América”. En *PAPELES*, núm. 86. Chile: FLACSO-Chile, pp. 109-110, 118.

se crea un panorama de grandes brechas entre los derechos políticos, económicos, sociales y civiles, se debilita la cohesión social y se reduce la posibilidad de construir un pacto social sólido entre la población.

En este sentido, la desigualdad, a través de múltiples canales, se relaciona con la falta de oportunidades, la exclusión social y la discriminación que afecta, de manera directa, a las mujeres que tienen una posición abiertamente discriminada en el mercado del trabajo, lo que se manifiesta en la disparidad de los ingresos entre sexos y franjas de edad, y la falta de bienestar que ponen en riesgo la igualdad jurídica de las mujeres que representan un pilar básico de las familias latinoamericanas. Además, los problemas socio-económicos, están caracterizados por el mantenimiento de las desigualdades de género y de la pobreza femenina que deben enfrentar, generando grandes desafíos y los logros en las reformas constitucionales para aumentar su autonomía. Al mismo tiempo se produce una cierta interferencia de los poderes sobre las instituciones, la capacidad de los gobiernos para dar respuesta a la ciudadanía y de sustentar el desarrollo de democracias sólidas y efectivas.

De hecho la crisis económica actual pone en peligro los avances económicos y democráticos que se han conseguido en América Latina en los últimos años. Se trata sobre todo en entornos caracterizados en los niveles de pobreza, desigualdad de género, falta de empleo protegido, desempleo y bajos niveles de educación, lo que repercutirá en el déficit para crear un capital humano capaz de incrementar de manera duradera y decisiva el desarrollo de la región.⁴³⁰ La falta de bienestar económico y de igualdad social constituye una fuente de inestabilidad y fragmentación social, de frustración de las reformas económicas y de los progresos constitucionales y legislativos.

Sólo una acción constante y sólido fortalecimiento institucional, políticas económicas y sociales orientadas hacia la igualdad de género, con el objetivo de que un mayor número de personas puedan acceder a sistemas educativos, potenciación del trabajo digno y la protección socio-laboral, con especial atención al colectivo femenino pueden aumentar las oportunidades reales, el desarrollo humano sostenible y de una ciudadanía integral e integrada para que participe en la democracia y en el poder.

⁴³⁰ AYUSO, A. (2007). "Pobreza, desigualdad y cohesión social: Más allá de los Objetivos del Milenio". En *Pensamiento Iberoamericano*. II época, núm. 1. Madrid: AECID, Fundación Carolina, pp. 107-132.

I. NATURALEZA JURÍDICA DE LA IGUALDAD: Valor democrático

Cuando se habla de democracia occidental se hace referencia a regímenes surgidos en los últimos doscientos años, después de las revoluciones norteamericana y francesa que tienen una carga valorativa⁴³¹ que trasciende para situarse en los derechos del siglo XVIII. Entonces estamos frente a la etapa en la evolución de la historia del mundo occidental que estaba agitada por sacudimientos de la vida democrática de los países que con mayores o menores dificultades se enmarcan siempre en la aspiración de la universalización de la democracia. Es en esta perspectiva donde situamos la representación en el tiempo del proceso contractual de los siglos XVII-XVIII. En el orden de las ideas en el ánimo de los que adoptan el punto de vista filosófico-político⁴³² y, quienes consideran la importancia de las convulsas y apasionadas relaciones entre los conservadores; reaccionarios y otros críticos revolucionarios, pero ninguno ha sido indiferente a la realidad del poder.⁴³³

Algunas opiniones aducen que antes de la sociedad civil existe el Estado de naturaleza, en el que son los individuos soberanos/libres e iguales (estado natural);⁴³⁴ los cuales pactan (el hombre) para dar vida a un poder común al que incumben la función de garantizar la vida y la libertad de los individuos, además de su propiedad. Esto significa el nacimiento de la economía política.⁴³⁵ Cualquiera, que sea el fundamento filosófico de los derechos son situaciones por las cuales se puede hablar de la transformación de la democracia, hechos humanos que diseñan las líneas generales de una sociedad ideal.⁴³⁶ Ahora bien, es posible en el ámbito del modo de gobernar que el Derecho y el poder son

⁴³¹ BARCELONA, P. (1992). *Posmodernidad y comunidad. El regreso de la vinculación social*. Madrid: Trotta, pp. 45-51.

⁴³² HEGEL, G. W. F. (1917). *Vorlesungen über die Philosophie der Geschichte, I: Die Vernunft in der Geschichte*. Meiner, Leipzig, pp. 199-200.

⁴³³ BOBBIO, N. (1989). *Poder, Democracia y Justicia Estado, Gobierno y Sociedad. Por una teoría general de la política*. México: Fondo de Cultura Económica, pp.103-105.

⁴³⁴ DORADO PORRAS, J. (2004). *Iusnaturalismo y Positivismo Jurídico: Una revisión de los argumentos en defensa del iuspositivismo*. Cuadernos Bartolomé de las Casas 33. Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas. Universidad Carlos III de Madrid. Madrid: Dykinson, pp. 80, 97-99, 106-108, 119.

⁴³⁵ CAJADE FRÍAS, S. (2006). "John Stuart Mill: Un modelo ético y antropológico de democracia". En *Revista Iberoamericana de Estudios Utilitaristas*. Vol. 15, núm. 1. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, pp.53-84.

⁴³⁶ DÍAZ, E. (1999). *Sociología y Filosofía del Derecho*. Madrid: Taurus, pp. 62, 446, 448-449.

dos caras de la misma moneda; sólo el poder puede crear Derecho y sólo el Derecho⁴³⁷ puede limitar el poder (político, económico y el ideológico).⁴³⁸

Un camino formado y concreto, una distinción de la democracia, delineada en la historiografía de la humanidad (siglo XVIII), que recibía su propio sentido durante décadas, y que está acrecentado en las luchas y revoluciones populares (inglesa 1688-1689, angloamericana 1776, francesa 1789).⁴³⁹ Se afirma, que la democracia es como el camino fuerte para una ruptura dirigida a rechazar y cancelar totalmente el pasado de los sistemas o forma de gobierno; oligárquicos, anarquistas, totalitarios, y los autoritarismos de su tiempo.

Se trata, pues, de conseguir una sociedad más igualitaria, participativa, solidaria y justa.⁴⁴⁰ Por otra parte, desde la más antigua representación dominante en la antigüedad y en la Edad media según la cual el todo es primero que las partes, toda forma de la sociedad, especialmente la sociedad política, es un producto artificial de la voluntad de los individuos. Contrariamente a la concepción orgánica, la democracia nació de una concepción individualista de la sociedad y del Estado y en la disolución de la concepción orgánica o, al menos de las divergencias que se manifiestan a causa de la interpretación de ciertos hechos históricos.

Bajo esta óptica relacional, después de la Segunda Guerra Mundial la transformación de la democracia se describe en un régimen democrático que está íntimamente ligado a la libertad, de manera que, los políticos profesionales y los pensadores políticos están de acuerdo en acentuar el elemento democrático en las Instituciones. Como un proceso de posibilidad,⁴⁴¹ en las sociedades políticas de derecho que evocan y proponen una convivencia y, un orden social. Esta referencia se puede considerar, como el efecto de una ilusión derivada de una concepción optimista de la

⁴³⁷ ATIENZA RODRÍGUEZ, M. (1989). *Introducción al Derecho*, Barcelona: Barcanova, pp. 53-89, 403-404.

⁴³⁸ La noción del poder es, posiblemente, una de las más transversales entre diferentes campos científicos y dimensiones de la realidad. La distinción del poder en los sistemas sociales y la distinción básica entre tres categorías entrelazadas: el poder amenazador, el poder económico y el poder integrador. Por otra parte, el ejercicio razonable del poder integrador permitiría decantar el resultado hacia un final constructivo en vez de destructivo. BOULDING, K. E. (1993). *Las tres caras del poder*. Barcelona: Paidós Ibérica, pp. 11, 17, 85.

⁴³⁹ BENTHAM, J. (1962). "Anarchical fallacies: being an examination of the Declaration of Rights issued during the French Revolution". En *Works*. Vol. II. New York: Russell, pp. 500-502.

⁴⁴⁰ SALAZAR, L., WOLDENBERG, J. (1997). *Principios y valores de la democracia*. México: Instituto Federal Electoral, Cuadernos de divulgación de la cultura democrática, núm. 1, pp. 1-3.

⁴⁴¹ HABERMAS, J. (1996). *Facticidad y validez*. Madrid: Trotta, pp. 202, 237, 245, 258.

democracia que, se ha desarrollado normativamente en prácticamente todos los países del mundo.⁴⁴²

Lo que caracteriza el mundo contemporáneo son sin duda las crisis, las contradicciones, las oposiciones, las fracturas, entre otras. Por ello, no sorprende que el concepto de democracia se pueda definir de muchas maneras, da lugar a las más diversas interpretaciones pero no hay definición que pueda excluir de sus connotados la visibilidad o transparencia de mantenerse en el poder o volver al poder (marketing político).⁴⁴³ En este sentido, el concepto democracia hace referencia tanto a un conjunto de ideales como a un sistema político. Su significado, sin embargo, es difícil de precisar, la democracia nunca se ha identificado con una fuente doctrinal específica, siendo más bien una secuela del desarrollo de la civilización occidental.⁴⁴⁴

Desde un punto normativo la definición de la democracia deriva del sentido literal del término, es decir, poder del pueblo. Esta calificación solo puede venir, en consecuencia en los concepto de representación, gobierno de la mayoría, oposición, concurrencia, turno de gobierno, control y otros semejantes, pero muy raramente en la noción de un pueblo que se gobierna a sí mismo. La democracia moderna se basa en la representación,⁴⁴⁵ no supone el ejercicio directo del poder, sino la delegación del poder, no es, en resumen, un sistema de autogobierno, sino un sistema de limitación y control del gobierno.

Por otra parte, la multiplicidad de definiciones y el límite de desarrollo de la democracia han sido objeto de diversos enfoques provenientes de ideologías políticas, ideologías revolucionarias, ya auténticamente reformistas, que querían realmente cambiar las cosas en la sociedad y, en algunos casos contrapuestos en la interpretación o en su entendimiento del papel de los ciudadanos y de la competencia de cada uno para ejercer los derechos y los deberes democráticos. Con ello, por ejemplo, vinculante con distintas nociones y teorías sobre el derecho,⁴⁴⁶ el poder y el contenido que busca dar algún orden a una realidad social que está ligada a un conjunto amplio de fines; como la igualdad ante la

⁴⁴² TOURAINE, A. (2001). *¿Qué es la democracia?* México: Fondo de Cultura Económica, pp. 115-132.

⁴⁴³ CASTORIADIS, C. (1999). *Figuras de lo pensable*. Madrid: Cátedra, pp. 13, 15.

⁴⁴⁴ SARTORI, G. (1974). *Democracia*. Vol. 3. Madrid: Aguilar, pp. 489-496.

⁴⁴⁵ La llamada democracia representativa, sus representantes representan muy poco a las gentes que les eligen; se representan a sí mismo, o representan intereses particulares o de grupo.

⁴⁴⁶ ARON, R. (1999). *Introducción a la filosofía política*. Barcelona: Paidós Ibérica, pp.126-128.

ley, y la justicia que es un valor en sí mismo,⁴⁴⁷ el propio querer hacia un fin, si la democracia existe es porque la legalidad resiste. Esto sucede con los conceptos que se refieren a los procesos, tendencias o movimientos históricos de la democracia que habían venido afirmándose en los años veinte del siglo pasado.

Como veremos, los avances democráticos de dos décadas no han bastado para desdibujar el signo de las distintas percepciones democráticas que abordan de manera diferente el papel del individuo y la colectividad en la vida pública, económica y cultural.⁴⁴⁸ Sin embargo, cabe señalar que las democracias que se han dado en el capitalismo y, en el tiempo, tienen un aspecto en común, la visión individualista de la sociedad. Ésta se originó como producto de las teorías contractuales⁴⁴⁹ de los siglos XVII y XVIII, en las que quiere ejercer el poder soberano son los individuos libres e iguales con la participación deliberativa de aquellos con derecho en la asamblea de ciudadanos, en la discusión pública de los asuntos comunes.

Estamos ante el nacimiento de la economía política, donde el individuo es el sujeto.⁴⁵⁰ En todo caso, algo queda de las palabras de MONTESQUIEU, autor que, escribió que se aspira a un acercamiento siempre continuo a la verdad y, de la misma forma en el campo de la construcción de una mejor sociedad, es decir, la democracia no puede prescindir de la virtud, entendida como el amor a la cosa pública, pues al mismo tiempo deben promoverla, alimentarla y fortalecerla a todos los estados de la sociedad.⁴⁵¹ Ciertamente es que...

“El amor de la república en una democracia es el de la democracia. El amor de la democracia es el de la igualdad. El amor de la igualdad y el de la frugalidad (templanza) se fomentan extraordinariamente con la igualdad y la frugalidad mismas, cuando se vive en una sociedad en que las leyes han establecido una y otra. Encierra, pues, un gran fondo de

⁴⁴⁷ PEÑA FREIRE, A. M. (1997). *La garantía en el Estado constitucional de derecho*. Madrid: Trotta, pp. 41-42.

⁴⁴⁸ ALLAN, T. R. S., NEWMAN, P. (1998). *The Rule of Law. The New Palgrave Dictionary of Economics and the Law*. London: Macmillan, pp. 375-376.

⁴⁴⁹ GARZÓN VALDÉS, E. (2005). “El futuro de la democracia. Problemas conceptuales y empíricos: algunas propuestas de Norberto Bobbio”. En CORDOVA VIANELLO, L., SALAZAR UGARTE, P. *Política y derecho. Repensar a Bobbio*. México: Siglo veintiuno, pp. 102-152.

⁴⁵⁰ BARATTA, A. (1978). “El Estado de derecho. Historia del concepto y problemática actual”. En *Sistema*, núm. 17-18. Madrid: Revista de Ciencias Sociales, pp. 13-14.

⁴⁵¹ STUART MILL, J. (1994). *El gobierno representativo*. Trad. de Siro García del Mazo. Madrid: Victoriano Suarez, pp. 30, 32-35, 50-74, 235-237.

verdad la máxima de que para amar la igualdad y la frugalidad en una república es preciso que las leyes las hayan establecido. Aunque en la democracia la igualdad real sea el alma del Estado, sin embargo, es tan difícil alcanzarla, que no convendrá siempre la suma exactitud en este punto.”⁴⁵²

A fin de adaptarse, dado sus variaciones teóricas y políticas, la conceptualización de la democracia está basada en la formulación y aplicación de las leyes; otras concepciones se fundan predominantemente sobre la garantía y realización de determinados derechos fundamentales⁴⁵³ constitucionalmente protegidos.

De la misma manera la democracia se tiene que ir constituyendo históricamente; se debe mejorar continuamente ya que es la idealización de una sociedad (en libertad e igualdad)⁴⁵⁴ en todos los niveles y, en todas las dimensiones. Si bien es mucho lo que se ha avanzado desde los griegos (ciudad-Estado),⁴⁵⁵ el tránsito es largo y lento en su ejercicio social, recurrente a concebir la libertad como respeto y tutela del individuo-persona de independencia y seguridad hacia la concentración en la propiedad; el control y el acceso en el respeto y garantía efectiva de derechos como categoría relacionada con los límites al poder político.

En el papel (Estado)⁴⁵⁶ es, con todo, un concepto utilizado para fines muy diversos, ligados a ideologías diferentes y con múltiples y variadas ascendencias en la historia del pensamiento político en la medida en que actúa y regula su acción. A primera vista, entonces, a quienes a veces piensan que se comenzó apenas ayer (siglo XIX) a construir la democracia y, la política.⁴⁵⁷ Así visto, las normas surgidas por la vía democrática se pretenden ver el presupuesto ideológico como escribió CALAMANDREI⁴⁵⁸ es verdad que

⁴⁵² MONTESQUIEU (1906). *El espíritu de las leyes*. Tomo I. Trad. de Siro García del Mazo. Universidad Literaria. Facultad de Filosofía y Letras. Sevilla, Madrid: Victoriano Suarez, Biblioteca de Derecho y de Ciencias Sociales, pp. 67-74.

⁴⁵³ PÉREZ LUÑO, A. E. (1984). *Los derechos fundamentales*. Madrid: Tecnos, pp. 32-33.

⁴⁵⁴ NIETZSCHE, F. (1971). *Frammenti postumi 1887-1888*. Milán, pp. 150-151.

⁴⁵⁵ NICOL, E. (1972). *El porvenir de la filosofía*. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 55-57.

⁴⁵⁶ FERRAJOLI, L. (1995). *Derecho y razón. Teoría del garantismo penal*. Madrid: Trotta, pp. 358, 855-860.

⁴⁵⁷ GONZÁLEZ CASANOVA, P. (2009). *De la sociología del poder a la sociología de la explotación: pensar América Latina en el siglo XXI*. Bogotá: Siglo del Hombre, Clacso, pp. 73-76, 185-188.

⁴⁵⁸ CALAMANDREI, P. (2012). “La reforma necesaria de la democracia”. En REYEZ RUIZ, I. México: Tags Letrillas, Justicia, TEPJE, pp. 1-2.

para retomar el camino hacia la justicia social hace falta reconstruir antes el instrumento de la legalidad y de la libertad.

Se puede afirmar que la cultura jurídica no es la misma en los años cuarenta que en los años sesenta. En lo que ha sido el desarrollo de la democracia durante dos siglos ha sobrevivido como uno de los elementos de la modernidad, que se establecen, también, los puntos de encuentro entre los modelos de la democracia formal (natural, revolucionaria, popular real y social), y democracia sustancial particularmente en materia de división de poderes. Así, el origen democrático de las leyes en lo que ha sido este arreglo institucional desde el siglo XIX.

Por ello, desde el punto filosófico se explican una serie de definiciones en cuanto concepción del mundo en el sentido etimológico de la palabra democracia, es decir que, “*poder del pueblo o poder popular*”⁴⁵⁹ en los que el pueblo manda. Si esto es así, las democracias deben ser un sistema y régimen político y económico de personas libres e iguales, no sólo libres ante la ley sino en las relaciones sociales de la vida cotidiana.⁴⁶⁰ La noción llega a ser compleja y de muchas interpretaciones del concepto de la democracia; se trata, por lo demás, de una dificultad política, no de una dificultad conceptual, en parte un concepto jurídico y en parte una entidad orgánica.

1.1. La democracia como valor universal y como sistema de gobierno

Aquí cabe aludir a que en estos últimos cien años no han faltado acontecimientos importantes. Esta apreciación general ante la gran variedad de sucesos que se han dado en este periodo y, la asunción de la democracia y la primacía en el establecimiento de la democracia como compromiso universal. De lo que se ha dicho se podría deducir que en el siglo XX llegó a establecerse como forma de gobierno a la que tiene derecho cualquier nación, cualquiera que fuera su historia, su cultura o su nivel económico, sea en Europa, América, Asia o África.⁴⁶¹

⁴⁵⁹ SARTORI, G. (2003). *¿Qué es la democracia?* Trad. de Miguel Ángel González Rodríguez y María Cristina Pestellini Laparelli Salomon. Madrid: Taurus, pp. 21-28, 42-51, 134-135.

⁴⁶⁰ KELSEN, H. (1966). “Justicia y Derecho natural”. En KELSEN, H. BOBBIO, N. *Crítica del Derecho natural*. Trad. de E. Díaz. Madrid: Taurus, pp. 29, 100-163.

⁴⁶¹ SEN, A. (1999). La democracia como valor universal. En *Journal of Democracy*. Vol. 10, núm. 3. The John Hopkins University Press and National Endowment for Democracy, pp. 12-17.

Lo cierto es que la democracia en cualquier época y ambiente social sigue siendo un valor o principio digno de ser alcanzado, implica también aceptar el valor del individuo. Por un lado, hay procesos de democratización (transculturales), que permiten un cambio en las relaciones de poder, por forma de autoridad compartida “*democracia participativa/representativa vs democracia electoralista*”, ante la necesidad y la oportunidad de consolidar en la democracia local, nacional y global.

El reconocimiento de la democracia cada vez más aceptado como valor universal, ha supuesto una revolución del pensamiento y constituye una de las contribuciones más importantes del siglo XX. En este contexto la democracia como forma de Estado,⁴⁶² establecida en la mayoría de los países occidentales, del principio anglosajón del “*self government*” y, de los principios rousseauianos del “*contrato social*”,⁴⁶³ adoptados por la Revolución francesa. Además de todo, el principio fundamental del pensamiento democrático esencial siempre ha sido la libertad entendida como autonomía, se convirtió en inseparable de los derechos humanos y, como profundización del ejercicio de la ciudadanía.⁴⁶⁴ Tomando en cuenta que es un gobierno del pueblo cuyos intereses corresponden al bien con su dimensión objetiva y, subjetiva, es decir, con los fines y valores, como raíz de derechos y libertades de los individuos, y en su caso de los grupos.

También en esta idea es la paz, la igualdad y la libertad, entendida, en el carácter jurídico y político (igualdad ante la ley; igualdad ante los derechos) que, están en la base del Estado constitucionalista moderno (siglo XIX), que eran desconocidos por los antiguos.⁴⁶⁵ Temas conexos con los derechos fundamentales; igualdad y dignidad de la persona se han ocupado desde el punto de vista formal en la relación del poder como límite del poder político.⁴⁶⁶ Bajo este prisma, la relación entre el Estado liberal⁴⁶⁷ y el Estado

⁴⁶² BOCKENFORDE, E. (2000). *Estudios sobre el Estado de derechos y la democracia*. Madrid: Trotta, pp. 43-45.

⁴⁶³ ROUSSEAU, J-J. (1980). *Del Contrato social. Discurso sobre las ciencias y las artes. Discurso sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres. Del Contrato social o Principios del derecho político*. Madrid: Alianza, pp. 25-29.

⁴⁶⁴ HAYEK, F. (1991). *Los fundamentos de la libertad*. Trad. de José Vicente Torrente. Madrid: Unión, pp. 260-268, 273-274.

⁴⁶⁵ BOBBIO, N. (1991). *Curso de derechos fundamentales*. Tomo I. Teoría general, III-8. La libertad social, política y jurídica. Madrid: Eudema, pp. 184-205.

⁴⁶⁶ LANDMAN, T. (2006). *Studying human rights*. Routledge, pp. 4-12.

⁴⁶⁷ AA.VV. (1983). *Democrazia, maggioranza e minoranza*. Il Mulino. Bolonia, pp. 33-72.

democrático han sido una consecuencia natural de la concesión de los derechos de libertad que han precedido a la de los derechos políticos.

En tal sentido, las construcciones jurídicas en la teoría clásica de la democracia liberal,⁴⁶⁸ es sobre todo, la técnica de los límites del Estado. Está particularmente atento a la forma del Estado, es el método de la creación del orden social; presuponen la existencia que conforman las sociedades que pasaron de una economía familiar a una economía de mercado, y de una economía de mercado a una economía protegida, regulada, planificada y, de libertades individuales, en gran medida, en el aspecto económico la justa distribución de la riqueza.⁴⁶⁹ Es condición para que exista la democracia social-política, esto es, que exista un país y un mercado con fronteras. Con el objeto de que se realice esta condición es necesario que le sean garantizados los llamados derechos de libertad (opinión, expresión, reunión, asociación).

Los derechos en los cuales nació el Estado liberal,⁴⁷⁰ se construyó la doctrina del Estado derivada del reconocimiento constitucional de los llamados derechos inviolables del individuo (régimen democrático). De ahí que el Estado liberal no solamente es el supuesto histórico sino que también es el jurídico en la línea que va hacia el Estado democrático,⁴⁷¹ en el sentido de que es necesaria la libertad para el correcto ejercicio del poder democrático para garantizar la existencia y la persistencia de las libertades fundamentales.

Es decir, la democracia es la entrada del poder popular en el Estado,⁴⁷² de tal manera, presiona, sobre todo, en el contenido de las normas emanadas por el Estado. Al mismo tiempo, en este hilo conductor el pensamiento liberal y democrático de algunos autores como LOCKE, ROUSSEAU, MONTESQUIEU, MADISON, CONSTANT y STUART de forma puntual señalan que la ausencia de privilegios de unas personas era en parte el resolver el problema tradicional; la concentración de la riqueza y la expansión de la

⁴⁶⁸ HELD, D. (2001). "El desarrollo de la democracia liberal: a favor y en contra del Estado". En HELD, D. *Modelos de Democracia*. Madrid: Alianza, pp. 91-143.

⁴⁶⁹ BARZUN, J. (2001). *Del amanecer a la decadencia. Quinientos años de vida cultural en Occidente*. Madrid: Santillana pp. 368-369.

⁴⁷⁰ AGNOLI DIE, J. (1967). "Transformationen der Demokratie". En BOBBIO, N. *El futuro de la democracia*. Trad. de José F. Fernández Santillán. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 16-17.

⁴⁷¹ PARETO, V. (1920). *Transformazione della democrazia*. Revista di Milano, pp. 16-19, 24-31.

⁴⁷² KANT, I. (1931). "Zum ewigen Frieden. Apéndice II". En *Kleinere Schriften zur Geschichtsphilosophie. Ethik und Politik. Meiner*. Leipzig, pp. 126-165.

pobreza; asimismo el resultado de falta de un adecuado sistema democrático. Así entendida tiene un vínculo con la igualación de los individuos⁴⁷³ y en la felicidad de la mayoría, se refiere, al tratamiento sin diferencias. Estos no dejan de existir en la práctica, sino que son ocultados en virtud de una igualación formal.

En este sentido BRYCE y TOCQUEVILLE⁴⁷⁴ autores que hablan sobre el racionalismo como trasfondo cultural, es decir la democracia de la razón y, a partir de ella, rehacer desde los cimientos un poder político discrecional, en la cual los gobernantes respondan a los gobernados. Que es como decir que el principio liberal da prioridad a la democracia en sentido político; el democrático, a la democracia en sentido social y económico. Pero ahí comienzan nuevamente una serie de nociones de la democracia⁴⁷⁵ que, parece derivarse una de otra y que transforman el discurso político en todos los campos de la vida cotidiana de la sociedad, hacia una cada vez mayor y más compleja articulación organizativa. Y así podríamos observar también en el orden nacional como local, donde el individuo es tomado en su papel de ciudadano y no en la multiplicidad de sus papeles específicos de feligreses (iglesia); de trabajador, de estudiante, de consumidor.

En otras palabras, cuanto al paso de la democracia política como gobierno de la mayoría (población), o los poderes políticos residen en el pueblo, organizado en el corpus de ciudadanos.⁴⁷⁶ Ante ello, el término de democracia adquiere un nuevo auge y poco a poco adquiere un mayor sentido positivo. El modelo de la democracia moderna, fue la democracia de los antiguos, especialmente la de la pequeña ciudad de Atenas.⁴⁷⁷ Asimismo, existen diversos matices en la democracia moderna nacida en la segunda mitad del siglo XIX, ante la situación entre los ideales democráticos, y la democracia real⁴⁷⁸ se construía poco a poco una sociedad libre, en la que todo parecía simple, coordinado, uniforme y, equitativo muchas veces referente en la historia. Lo que explica como la democracia

⁴⁷³ NEUMANM, F. (1986). *The Rule of Law*. Reino Unido: BERG, pp. 48-50, 212-213.

⁴⁷⁴ TOCQUEVILLE, A. (1989). *La democracia en América*. Madrid: Alianza, pp. 17-21, 156-196.

⁴⁷⁵ DE ASÍS, R. (1999). *Una aproximación a los modelos de Estado de derecho*. España: Ed. Dykinson, pp. 47-104.

⁴⁷⁶ BURZIO, E. (1945). *Essenza e attualita del liberalismo*. Turín: Utet, pp. 18-20.

⁴⁷⁷ PLATÓN (1988). *Diálogos IV República*. Trad. de Conrado Eggers Lan. Madrid: Gredos, 94, pp. 13-15, 449-460, 571.

⁴⁷⁸ PASTERNAK, B. L. (1991). *El doctor Zhivago*. Trad. de Natalia Ujanova. Madrid: Cátedra, pp. 684-685.

moderna se ha desarrollado y hoy (siglo XXI) existe solamente allí donde los derechos de libertad, igualdad, dignidad han sido reconocidos constitucionalmente.

Adicionalmente a las anteriores características, en el mismo sentido las leyes deben procurar la ausencia de contradicciones y la estabilidad legal en el tiempo, de tal forma que existan condiciones para la congruencia entre lo previsto en la ley y la acción del gobierno y de las personas. Sin embargo, el tratamiento no excluye la presencia de discriminaciones⁴⁷⁹ de diversos tipos basados en el sexo, género, raza, convicciones políticas o de cualquier otro orden. Naturalmente, todo este discurso sostiene una definición mínima de democracia, de acuerdo con la cual inicialmente se entiende el régimen democrático que refleja la realidad de la democracia representativa (política o de los intereses)⁴⁸⁰ un conjunto de reglas procesales para la toma de decisiones individuales y colectivas en el que está prevista y propiciada la más amplia participación posible de los ciudadanos y ciudadanas.⁴⁸¹

Esto no evita que existan una diferencia sustancial entre un sistema político, en el que hay muchas élites en competencia en la arena electoral.⁴⁸² Mientras la existencia de grupos de poder (partidos políticos) únicos sujetos autorizados para fungir como mediadores entre la sociedad y el Estado que se alternan mediante elecciones, permanecen, por lo menos hasta ahora, como la única forma en la que la democracia ha encontrado su realización concreta.

1.1.1. La democracia moderna una sociedad por la igualdad de género

También es oportuna la mirada a la esperanza de una transformación efectiva en el nacimiento de los movimientos en la producción de la democracia moderna (directa, indirecta o representativa),⁴⁸³ que nació como método de legitimación y es siempre relativo porque nunca termina de darse en forma absoluta y acabada y siempre busca como

⁴⁷⁹ RAZ, J. (1982). *La autoridad del derecho. Ensayos sobre derecho y moral*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 266-276.

⁴⁸⁰ AA.VV. (1978). *Democrazia e partecipazione*. Stampatori. Turín, pp. 19-46.

⁴⁸¹ DAHRENDORF, R. (1977). *Il cittadino totale*. Centro de investigación y documentación Luigi Einaudi. Turín, pp. 35-59.

⁴⁸² CANETTI, E. (1980). "La democrazia e il potere invisibile". En *Rivista italiani di scienza politica*, pp. 181-203.

⁴⁸³ DÍAZ, E. (2002). "Estado de Derecho y legitimidad democrática". En *Estado, justicia, derechos*. Madrid: Alianza, p. 80-88.

completarse.⁴⁸⁴ Se enmarca en el control de las decisiones políticas, hecho inacabado; se trata de un fenómeno cualitativo que tiene que ver con el triunfo de la democracia y junto se adiciona el concepto de democracia social al equiparar la libertad e igualdad, es decir, una sociedad caracterizada por la igualdad de condiciones expresada en las leyes. En realidad la democracia, y las distinciones están en la reforma y extensión especialmente ante la ley, y en la defensa de un catálogo de derechos considerados fundamentales.⁴⁸⁵ Y, agregaríamos con la inclusión de vínculos con criterios de justicia, particularmente en términos sociales con perspectiva de futuro y fuerza expansiva.

Para seguir los pasos de una preparación jurídica como cauce para la satisfacción de necesidades básicas de mantenimiento y de mejora de contenidos de la igualdad de hecho desde la plataforma de la ampliación del sufragio (a la mujer y a las clases populares).⁴⁸⁶ Que constituyen paralelamente buenas razones para usar el propio derecho, un fruto de los regímenes democráticos que incidieron en la educación de la ciudadanía de los años cincuenta. De igual manera, está el caso más adecuado para referirse al paso de la lucha del sufragio restringido al sufragio universal⁴⁸⁷ (la equiparación de las mujeres a los hombres 1792). Del mismo modo es importante recordar que el movimiento reformista social, económico y político promovía la extensión del derecho a votar a las mujeres (España 1933/1977, México 1953).⁴⁸⁸

Se buscaba la abolición de la diferencia de capacidad de votación por sexo-género, en una lucha por el “*sufragio igual*” que nació con la Primera Guerra Mundial, y que cada país enfrentó una lucha distinta. Las sufragistas de España⁴⁸⁹ y México presentaron

⁴⁸⁴ BERMUDO, J. M. (2001). *Filosofía política*. Tomo I. Luces y sombras de la ciudad. Barcelona: Serval, pp. 284-285.

⁴⁸⁵ PÉREZ LUÑO, A. E. (1995). *Derechos humanos, Estado de derecho y constitución*. Madrid: Tecnos, pp. 243-245.

⁴⁸⁶ MILL, J. S. (1977). “Considerations on Representative Government”. En *Collected Papers of John Stuart Mill*. University of Toronto Press. Routledge and Kegan Paul, vol. XIX. Londres, pp. 406, 470.

⁴⁸⁷ VALCÁRCEL, A. (2001). “El voto femenino en España. La Constitución del 31 y Clara Campoamor”. En Congreso de los Diputados. *El Debate sobre el voto femenino en la Constitución de 1931*. Madrid, pp. 11-48.

⁴⁸⁸ SARACHO, C. (2013). *Historia del voto femenino*. México: Actitud FEM, Última actualización, p. 23.

⁴⁸⁹ FAGOAGA, C. y SAAVEDRA, P. (1986). *Clara Campoamor. La sufragista española*. 2^{da} ed. Madrid: Ministerio de Cultura, Instituto de la Mujer, pp. 266-268.

movimientos revolucionarios fuertes y motivadores; sus objetivos son comunes,⁴⁹⁰ intentan consolidar la simetría de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. El ideal de la no desigualdad entre mujeres y hombres en la vida de la esfera pública/privada; la incorporación de la mujer al trabajo; el derecho al voto; el acceso a la educación; la capacitación profesional y la apertura de nuevos horizontes laborales; así como la equiparación de sexos en la familia.

También se debe reforzar el punto cuando se dice que en los años veinte del siglo pasado en algunos países se dio un proceso continuo de democratización, se quiere decir, que el número de quienes tienen derecho al voto aumentó progresivamente. De este modo, se traza el camino hacia el sufragio⁴⁹¹ que conduce a nuevos cambios que se puedan concretar en una sociedad más justa integrada por hombres y mujeres libres e iguales. Lo que se hace necesario o indispensable en la democracia política la conquista y reconquista de las libertades civiles de *facto* para las mujeres y una más amplia participación como posibilidad efectiva de poder en autonomía desde el momento que han de tomar decisiones que atañen para el individuo y a la sociedad en su conjunto.⁴⁹²

Este carácter (sufragio) determina todas las demás características de la democracia como sistema de gobierno. Cabe distinguir la democracia procedimental por medio de la cual las mujeres toman decisiones individuales o colectivas para la elección de candidatos que velen más por los intereses y derechos de la mujer⁴⁹³ (el poder es de quien está donde se encuentran las palancas del poder y lo ejercen). La democracia estructural describe unas cualidades particulares que una sociedad debe cumplir, como la participación popular,⁴⁹⁴ la libertad, la igualdad y el derecho de las mujeres, para considerarse democrática. Tanto así que la palabra libertad, igualdad y la palabra democracia son sinónimos para todos los efectos prácticos en el discurso político.

⁴⁹⁰ DIARIOS DE SESIONES DE LAS CORTES CONSTITUYENTES DE LA REPÚBLICA ESPAÑOLA 1931 (2001). *El debate sobre el voto femenino en la Constitución de 1931*. Madrid: Congreso de los Diputados, pp. 61-153.

⁴⁹¹ CAMPOAMOR, C. (2002). *La revolución española vista por una republicana*. Trad. de Eugenia Quereda Belmonte. Col-Lecció Gabriel Ferrater. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona: Servel de Publicaciones, pp. 29-39,

⁴⁹² CONSTANT, B. (1989). *Escritos políticos*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, pp. 257-285.

⁴⁹³ KELSEN, H. (1934). *Esencia y valor de la democracia*. Trad. de LUENGO TAPIA, R. y LEGAZ LACAMBRA, L. Barcelona: Labor, pp. 35, 88, 159.

⁴⁹⁴ SERRANO CALDERA, A. (2003). *Ética y Política*. Managua: Comercial La Prensa, pp. 115-118.

Esto va a significar una nube de pesimismo en los años sesenta pues en un principio se hacía distinción en el sufragio,⁴⁹⁵ es decir, por áreas geográficas, se dividía a las democracias de tipo angloamericano de las democracias de tipo francés o continental. Hoy (siglos XX-XXI) esta demarcación se ha atenuado mucho, lo que sin embargo no impide la distinción entre democracia de tipo empírico y democracia de tipo racionalista⁴⁹⁶ que mantengan una validez analítica propia. A su vez, por lo que respecta a la modalidad racional se consideran decisiones colectivas y, por tanto la regla de la democracia es caracterizada por un conjunto de reglas primarias o fundamentales,⁴⁹⁷ que establecen quién está autorizado/a para tomar las decisiones colectivas y bajo qué procedimiento. Pero incluso las decisiones grupales son tomadas por individuos (el grupo como tal no decide).

Así pues, con el objeto de que puedan ser aceptadas como una decisión colectiva⁴⁹⁸ es necesario que sean tomadas con base a reglas escritas o consuetudinarias. Ahora bien, por lo que respecta a los sujetos llamados a tomar o a colaborar en la toma de decisiones colectivas en un régimen democrático se caracterizan por la atribución de este poder. Que, en cuanto, autorizado por la ley fundamental constitucionalmente se vuelven un derecho (sufragio).⁴⁹⁹ Y bajo este procedimiento se realizan en el grupo social, político o económico tanto en el interior como en el exterior y, el supuesto que sea obligatorio para todos (todas) los miembros del grupo con el objeto de mirar por la propia sobrevivencia.

Pero por encima del hecho de que los discursos políticos se inscriben en un universo del sufragio no se puede decir todos, porque aún en el más perfecto de los regímenes democráticos no votan todos los individuos (los incapacitados y los que no han alcanzado una cierta edad). Se trata de un tema⁵⁰⁰ que no se pueden establecer el número de quienes tienen derecho al voto por el que se pueda comenzar a hablar de régimen democrático, es

⁴⁹⁵ TOCQUEVILLE, A. (1969). "Discurso sobre la evolución social". En MATTEUCCI, N. (ed.) *Scritti politici*, vol I. Turin: Utet, pp. 271-271.

⁴⁹⁶ CASTORIADIS, C. (1996). "La democracia como procedimiento y como régimen". En *Iniziativa Socialista*, no. 38, pp. 3-5

⁴⁹⁷ BOBBIO, N. (1994). *El futuro de la democracia*. Trad. de José F. Fernández Santillán. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 13-26.

⁴⁹⁸ BOVERO, M. y BOBBIO, N. (1983). *Ricerche politiche due: identità, interessi e scelte collettive*. Milán: II Saggiatore, pp. 9-30.

⁴⁹⁹ PIRONTO, T. (1983). *La política posible*. Nápoles, pp. 39-61.

⁵⁰⁰ GROTE, R. (1999). "Rule of Law. Rechtsstaat and 'État de Droit'". En Christian, Starck. *Constitutionalism, Universalism and Democracy. A Comparative Analysis*. Baden-Baden, Nomos, pp. 286, 305.

decir, prescindiendo de las circunstancias históricas y de un juicio comparativo. Sin embargo, solamente se puede decir que en una sociedad, en la que quienes tienen derecho al voto son los ciudadanos mayores de edad, es más democrática y, a su vez, es menos democrática aquella en la que no tienen derecho al voto las mujeres.⁵⁰¹

El modo de producción de la democracia puede ser diverso; surge de los ideales como reacción frente a lo real, el ideal de cualquier manera se logra y se transforma en realidad capaz de aplicarse. Las mujeres están en la búsqueda de una mayor democracia, porque con ella colocan a la mujer en mayores cotas de poder. La democracia es, finalmente, un ideal que vive de tensión ideal. Y, aquí llega la distinción entre el componente político y el componente social del liberal-democrático.⁵⁰² En suma, la democracia social si es un modo de ser de la sociedad: el *ethos* (comportamiento) de tratarse como iguales tiende a democratizar a la sociedad; al contenido de justicia o equidad socioeconómica de las normas emanadas por el Estado. Más democracia es, entonces, una política distributiva y retributiva; sobre este punto, significa que la igualdad social y el bienestar económico son objetivos deseables.

Vale decir que, cuando se afirma que la democracia, de hecho, es el ideal de las mujeres que espera el bienestar, la igualdad y la cohesión social.⁵⁰³ De cuanto se ha dicho, queda como parámetro del que se espera sirva para medir e impulsar a la democracia hacia una mejoría entre libertad e igualdad entre los sexos-géneros. Por lo demás, también para una definición de democracia, como es la que adoptó el derecho de participar directa o indirectamente es necesario que aquellos que están llamados a decidir o a elegir a quienes deberán decidir, se planteen alternativas reales y estén en condiciones de seleccionar entre una u otra opción (partidos políticos/individuos).

Algo se ha avanzado pero falta mucho camino por recorrer; todavía nos encontramos con una serie de limitaciones de orden ideológico, político, económico, cultural y educativo e incluso para que puedan ponerse en práctica en aquellas instituciones de la democracia, es

⁵⁰¹ FERNÁNDEZ GARCÍA, E. (1997). "Hacia un concepto restringido de Estado de derecho". En *Sistema*, n.º. 138, pp. 112-114.

⁵⁰² KELSEN, H. (1984) "I fondamenti della democrazia". En *La democrazia*. Bolonia: Il Mulino, pp. 232-293.

⁵⁰³ AA. VV. (1983). *Democrazia, maggioranza e minoranza*. Bolonia: Il Mulino, pp. 37-79.

decir, el Poder Público⁵⁰⁴ y en las Instituciones de la Administración Pública. Tras la conquista del sufragio universal, se puede hablar de una extensión del proceso de democratización, de la democracia política a la democracia social. De la única manera de entenderse cuando se habla de democracia en cuanto contrapuesta a todas las formas de gobierno, de las organizaciones que la componen y el producto dinámico de sus interacciones. En sentido general, la noción sustancial de Estado sujeto al derecho, según la vertiente constitucional y democrática es el modelo vigente (siglo XXI).

En tal sentido hace referencia al movimiento en que el derecho hace del poder un objeto de control, limitación jurídica y despersonalización.⁵⁰⁵ En principio la democracia se ha ampliado en los últimos tiempos (siglos XX-XXI)⁵⁰⁶ y no se considera ya, únicamente, un asunto de elecciones, votos, y períodos electorales (aunque ahí y entonces comienza la democracia). Esta es una cuestión más amplia del reparto del poder en la sociedad, entre las regiones y grupos sociales, géneros y otras categorías sociales. Hoy en día es una participación social, directa o mediada, en las decisiones y acciones que afectan a la colectividad. Es también un asunto de tolerancia ante la pluralidad de intereses, opiniones, opciones y acciones sociales.⁵⁰⁷ Significa la inclusión de lo múltiple y, del universalismo de lo plural (de todas y todos). Es una forma de vida que tiene implicaciones y manifestaciones en la vida cotidiana.

1.1.2. La democracia en América Latina

La democratización en Latinoamérica ha estado transcurriendo por un proceso democratizador en lo político, aunque inserto en los procesos económicos (neoliberales del siglo XIX),⁵⁰⁸ y globalizadores de las nuevas formas de interdependencia asimétrica entre

⁵⁰⁴ CARRERAS, F. (1996). “El Estado de derecho como Sistema”. En *Cuadernos y Debates*. Serie Minor, n° 1, Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, pp. 268-269.

⁵⁰⁵ RUIZ MIGUEL, A. (1990). *Contribución a la teoría del derecho*. 2^{da} ed. Madrid: Debate, pp.362-363.

⁵⁰⁶ TOURAINE, A. (2001). *¿Qué es la democracia?* México: Fondo de Cultura Económica, pp. 21-145.

⁵⁰⁷ THERBORN, G. (1990). “¿Existen verdaderamente (amenazas contra) las democracias?”. En TORRES-RIVAS, E. *Política. Teoría y métodos*. San José Costa Rica: Universitaria Centroamericana-FLACSO, pp. 65-166.

⁵⁰⁸ CÓRDOVA VIANELLO, L. (1996). “Liberalismo, democracia, neoliberalismo e ingobernabilidad. Una visión de conjunto”. En *Revista Mexicana de Sociología*. Vol. 58, núm. 4, pp. 3-35.

mujeres y hombres que significa la nueva división internacional del trabajo.⁵⁰⁹ Pues se trata de una determinación condicionada por las características y las necesidades prioritarias en cada país lo que implicaría una disminución en su calidad democrática. Este aspecto es importante en el tema de la democracia y a los cambios institucionales que constantemente se proponen en los países latinoamericanos. En América Latina se encuentra en una fase de consolidación de la democracia que ha sido el producto de largas mediaciones, negociaciones y búsqueda de consensos.

Pensar hoy (siglo XXI) sólo en términos de gobernabilidad puede revocar los logros democráticos alcanzados. Un factor fundamental para la democracia relativamente consolidado o emergente. La clave que puede servirnos para determinar la gobernabilidad de un sistema democrático se traduce, así, en el establecimiento de mecanismos que permitan a los gobiernos una rápida, eficaz y eficiente toma de decisiones frente a una situación política, económica y social. He ahí un papel importante para todos los actores políticos y sociales que participan en la toma de las decisiones individuales o colectivas de socialización; la familia, la escuela y el trabajo. Por lo tanto, tiene que estar en los patrones culturales que se producen y reproducen en la familia, la escuela (cultura cívica sólida), el trabajo, en la esfera pública y privada.⁵¹⁰

La esfera cívica que puede ser reforzada por el sistema es, a su vez, su base cultural en la sociedad civil y otras instituciones no económicas. Por otro lado, la mirada posmoderna es fragmentadora, ahistórica y acrítica, con lo que algunos rasgos fundamentales latinoamericanos (histórico, estructural y crítico) bajo la apariencia de estar al día (de los siglos XX-XXI). Parecieron olvidarse de que los medios sociales, políticos, económicos y culturales operan en una sociedad dividida en clases, en el seno de acceso diferentes a los recursos de poder y de distinción en la sociedad.⁵¹¹

⁵⁰⁹ SÁNCHEZ RUIZ, E. E. (2002). "Globalización e industrias culturales: Dialéctica de la mundialización". En *Oficios terrestres*, año VIII, núm. 11-12. Universidad Nacional de La Plata, pp. 17-18.

⁵¹⁰ GIDDENS, A. (2000). *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*. Madrid: Taurus, pp. 90-91.

⁵¹¹ VASSALLO DE LOPES, M. I. (1992). "Recepción de medios, clases, poder y estructura. Cuestiones teórico-metodológicas de investigación cualitativa de la audiencia de los medios de comunicación de masas". En *Comunicación y Sociedad*, núm. 24, pp. 18-22.

Así surgieron conceptualizaciones que tenían en cuenta selectividades,⁵¹² se consideraron las diferencias individuales; se tuvieron en cuenta diferencias sociales (teoría de la diferenciación social) tales como clase o estrato social, estatus de lugar de residencia (rural/urbano). Posteriormente, se introdujeron en los marcos interpretativos las relaciones sociales (teoría de las relaciones sociales).⁵¹³ Mucho todavía por desarrollar para el logro de un orden más justo y democrático en Latinoamérica. Es importante recordar que la situación varía mucho según el país, la cultura y, por supuesto del nivel socioeconómico del grupo al que pertenezca la mujer. Desde no hace tanto tiempo, las mujeres tienen acceso a una mejor educación y la independencia económica que ha alcanzado, cambiaron la forma de organización de las familias y la conformación de la sociedad.

Por tanto, en la comprensión sustancial plantea el sentido humanístico democrático y funcionalización de todos los poderes del Estado al servicio de la garantía de los derechos fundamentales de los ciudadanos, la incorporación en las constituciones,⁵¹⁴ de las prohibiciones de lesionar los derechos de libertad y de las obligaciones para el cumplimiento de los derechos sociales. Así como de los correlativos poderes de los ciudadanos de activar la tutela jurídica.⁵¹⁵ Crecientes aportes de MACPHERSON,⁵¹⁶ autor que nos habla de una democracia como protección de los derechos del individuo frente al poder del Estado que esto puede hacerse sobre la base de siete enunciados básicos de desarrollo de la democracia moderna, desde sus orígenes decimonónicos hasta hoy (siglo XXI): 1. Ausencia de coerción por otro individuo; 2. Los vínculos sociales se producen como producto del interés; 3. Capacidad del individuo (de la libertad, propiedad material) son de su propiedad; 4. Libertad de enajenar su trabajo; 5. La sociedad humana consiste en una serie de relaciones de mercado; 6. Cada libertad individual puede ser limitada en derecho sólo por las reglas y obligaciones necesarias para asegurar esa misma libertad para

⁵¹² LOZANO, J. C. (1996). *Teoría e investigación de la comunicación de masas*. México: Alhambra Mexicana, pp. 25-28.

⁵¹³ BLAKE R. H. y O. HAROLDSEN, E. (1975). *Taxonomía de conceptos de comunicación*. México: Nuevomar, pp. 81-82.

⁵¹⁴ PÉREZ LUÑO, A. E. (2005). *Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución*. Madrid: Tecnos, pp. 25-38.

⁵¹⁵ FERRAJOLI, L. (2003). "Sobre la definición de democracia. Una discusión con Michelangelo Bovero". En *Isonomía*, n° 19, pp. 229-892.

⁵¹⁶ MACPHERSON, C. B. (1962). *The Political Theory of Possesive Individuualism*. Londres: Oxford, University Press, pp. 221-264.

los demás; 7. La sociedad política es una invención humana para la protección de la propiedad personal y sus bienes, por lo tanto para la mantención de relaciones ordenadas.

Estos postulados tienen un fuerte contenido en el pensamiento moderno clásico (LOCKE, ROUSSEAU, HOBBS) y hacen pensar en una democracia en donde el individuo es importante sobre todas las cosas en una sociedad políticamente organizada.⁵¹⁷ La democracia/Estado debe asegurar la protección de los derechos evitando que otros puedan coartar estos derechos. En este sentido, se considera a la política (democracia) que determina que se produzcan en los poderes públicos del pluralismo institucional de los agentes/operadores públicos a la hora de la formación de la Agenda Pública no exista un poder dominante, sino más bien una diversidad de los mismos al desarrollar las políticas públicas de interés tanto de la sociedad como del Estado Democrático de Derecho.

En síntesis, la legitimidad democrática ha alcanzado el reconocimiento universal, la democracia en el Estado democrático ha contribuido a emancipar la sociedad civil del sistema político. Este proceso ha hecho que la sociedad se haya vuelto más fuerte que ésta pidiese al Estado la creación de escuelas gratuitas; la seguridad social y, de las libertades civiles.⁵¹⁸ El ideal de la renovación de la sociedad, el cambio de la mentalidad y la manera de vivir. Únicamente la democracia permite las revoluciones silenciosas, como ha sido en estas últimas décadas la transformación de la relación entre los sexos, quizá la mayor revolución de nuestro tiempo.⁵¹⁹ El contenido mínimo del Estado democrático es la garantía de los principales derechos fundamentales que existen en las democracias⁵²⁰ más sólidas o menos sólidas, más vulnerables o menos vulnerables; hay diversos grados de aproximación al modelo ideal, pero aun la más alejada no puede ser de ninguna manera confundida con un Estado autocrático y mucho menos con uno totalitario.

Así es como se conjuga el principio de la democracia con la conciliación por la libertad, la igualdad y la equidad la regla de la mayoría de los derechos humanos y de las

⁵¹⁷ RUSTOW, D. (1970). "Transitions to democracy: toward a dynamic model". En *Comparative politics*. Vol. 2, n° 3, pp. 337-363.

⁵¹⁸ ICAZA GALLARDO, J. (2003). *Poder, democracia y justicia*. Tomo III. Managua: La Prensa, pp. 26-39.

⁵¹⁹ HEGEL, G. W. F. (1917). *Vorlesungen über die Philosophie der Geschichte*. V. I. Die Vernunft in der Geschichte. Meiner. Leipzig, pp. 58-62.

⁵²⁰ DOYLE, M. W. (1983). "Kant, Liberal Legacies and Foreign Affairs". En *Philosophy and Public Affairs*, XII, pp. 205-353.

libertades fundamentales en un sistema político. Se trata de cuestiones desarrolladas principalmente en el siglo XIX-XXI especialmente en el contexto Internacional y Nacional de los países democráticos que constituye la forma de gobierno ideal que cumple los dos fines característicos del buen gobierno: por una parte la gestión pública eficaz; y por otra parte el progreso individual y social de la humanidad.⁵²¹

De ahí el papel central que ocupan un lugar preferente los instrumentos normativos y los pronunciamientos internacionales y nacionales en materia de igualdad. Constituye un referente destacado en la construcción de la democracia como una forma de vida que posibilita el reconocimiento de las mujeres como titulares de derechos. De este modo, la igualdad aparece recogida en diversos preceptos, y se proyecta a la entrada de la norma constitucional española como valor superior del ordenamiento jurídico; la importancia de los principios constitucionales se muestra favorable a una diversidad de valores⁵²² que forman parte indisoluble de las tradiciones constitucionales comunes de los Estados miembros de la Unión Europea.

Así pues, desde el punto de vista formal y material, en la axiología se tuvo que realizar una ponderación entre el principio de igualdad, la dignidad humana, la libertad y la justicia. Y gracias a tan singular construcción, se puede encontrar en este escenario un texto que expone la riqueza de detalles⁵²³ de las diferentes y opuestas soluciones que se han dado en un contexto con que se presenta el inicio de la conquista de la igualdad y de las libertades junto a la justicia, desarrollado a lo largo de estos años para incorporar la igualdad como principio fundamental y como derecho subjetivo entre mujeres y hombres, y pretender la eliminación de las desigualdades, cuyo significado transformador ha sido una constante en todas las sociedades y en todos los pueblos.

⁵²¹ MELLIZO, C. (1986). “La mejora de la humanidad”. En STUART MILL, J. *Autografía*. Madrid: Alianza, pp. 21-238.

⁵²² LENAERTS, K. y GUTIÉRREZ-FONS, J. A. (2010). “The constitutional allocation of powers and general principles of EU law”. En *Common Market Law Review*, núm. 47, p. 1663.

⁵²³ BOBBIO, N. (2009). “Igualdad e Igualitarismo”. En BOBBIO, N, *Teoría General de la Política*. Madrid: Trotta, pp. 323-332.

De ahí que, desde el Estado constitucional⁵²⁴ se haya configurado tanto su reconocimiento jurídico como su garantía, en cuanto objetivos que deben integrarse en todas las políticas y acciones de los Estados miembros hasta el momento actual. Esto es, en el Estado social y democrático de nuestros días (siglo XXI), considerando que son estos valores superiores los pilares de la democracia que encuentran su mayor expresión al ser constitucionalmente reconocidos.

Sin duda, no hay más que echar la mirada hacia atrás, y así, observamos cómo se planteó la cuestión tan compleja al tiempo que vemos cómo se ha ido tomando conciencia de la igualdad. Como punto de partida, son necesarias medidas de protección integral contra la violencia de género,⁵²⁵ que actúa como forma de discriminación, y desigualdad de las relaciones de poder que los varones ejercen sobre las mujeres. Además ha de resaltarse el importante hito legislativo desde el Convenio de Roma (1950), el Convenio de las Naciones Unidas sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), la Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), las Conferencias Mundiales sobre la mujer realizadas, entre otras, en Nairobi y Beijing, y sobre cuyo texto se insistió en la reunión de Nueva York de 2000.⁵²⁶

En este sentido, es fundamental la normativa en el ámbito del Derecho Comunitario con la introducción de distintas formas de la igualdad en el Tratado de Ámsterdam,⁵²⁷ en el conjunto del Derecho de la Unión Europea de 2000, los objetivos por parte de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres, aprobando una estrategia para el período entre 2010-2015 [COM/2010/0491 final]. Por otro parte, promover un crecimiento sostenible e integrador entre los sexos puede aportar ventajas económicas y empresariales,

⁵²⁴ NAVAS CASTILLO, F. (2011). “Discriminación por razones de opinión”. En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, A., NUÑO GÓMEZ, L. *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. Madrid: IUSTEL, pp. 148-150.

⁵²⁵ BOSCH, E., FERRER, V. y NAVARRO, C. (2013). *Violencia contra las mujeres: el amor como coartada*. Barcelona: Anthropos, pp. 34-40.

⁵²⁶ ROBLES FERNÁNDEZ, M. (2013). “Violencia de género e Igualdad. Una cuestión de Derechos Humanos”. En FIGUERUELO BURRIEZA, A., DEL POZO PÉREZ, M., LEÓN ALONSO, M. GALLARDO RODRÍGUEZ, A. *Violencia de género e Igualdad. Una cuestión de Derechos Humanos*. Granada: Comares, S. L., pp. XIII-XIV.

⁵²⁷ MONJAL, P. Y. (1998/3). “Le traité d’Amsterdam et la procédure en constatation politique de manquement aux principes de l’Union”. En *RMUE*, pp. 69-84.

es preciso utilizar el potencial de las mujeres de manera más extensa y eficaz para lograr los objetivos de Europa 2020 [COM (2010) 2020].⁵²⁸

Todo ello pone de manifiesto la necesidad de una proyección de la dimensión transversal de la igualdad, marca de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental. El proclamar la igualdad como principio constitucional implicó trabajar interrelacionada y transversalmente desde todas las perspectivas del ordenamiento de la realidad social, educativa, y cultural en que puede generarse o perpetuarse la desigualdad. La consideración de informar el uso de la transversalidad (*mainstreaming*)⁵²⁹ en el sistema político, su desarrollo aplicación e interpretación, se puede aseverar, que su evolución acumulativa del ordenamiento jurídico debe presidir la actuación de todos los poderes públicos a promover la efectiva igualdad de trato a través de la prohibición de discriminaciones injustificadas.

Tampoco extraña, entonces, que deben ser interpretados,⁵³⁰ ejercidos y reconocidos en términos de igualdad que se consagra en dos planos: el primero la igualdad formal de la igualdad en la ley o igualdad en el contenido de la norma; el segundo la igualdad ante la ley o igualdad en la aplicación de la norma, se refiere a la igualdad ante la ley (puede dar lugar a un planteamiento de amparo).⁵³¹ Por otro lado, la igualdad, desde la perspectiva del principio democrático, excluye que grupos sociales en desventaja queden en desigualdad social o discriminada y sin voz, con una ciudadanía debilitada o insuficiente. A las consideraciones anteriores, es indudable que hay que añadir la acción normativa en esta línea, en el ámbito internacional o europeo y de las Constituciones nacionales.⁵³² También la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000, a la vista de los hechos, acoge en su texto la igualdad es el cuerpo de la nación de la regulación constitucional de la que se efectúa las medidas de política social de la Unión Europea⁵³³

⁵²⁸ CONCLUSIONES DEL CONSEJO SOBRE (2009). “Igualdad de los sexos: potenciar el crecimiento y el empleo”. En *Sesión* n.º. 2980 del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, 30.11.2009.

⁵²⁹ SQUIRES, J. (2005). “Is Mainstreaming Transformative? Theorising Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation”. En *Social Politics*, 12-3, pp. 366-388.

⁵³⁰ JIMÉNEZ CAMPO, J. (1980). “Algunos problemas de interpretación en torno en Torno al Título X de la Constitución”. En *Revista de Derecho Público*, n.º 7. Madrid, pp. 18-22.

⁵³¹ GIMENO SENDRA, V. (2007). *Introducción al Derecho Procesal*. Madrid: Colex, pp. 34-40.

⁵³² DE OTTO, I. (1989). *Derecho Constitucional*. Barcelona: Ariel, pp. 54-56.

⁵³³ GÓMEZ SÁNCHEZ, Y. (2008). *Derecho Constitucional Europeo. Derechos y Libertades*. Madrid: Sanz y Torres, pp. 58-65.

que incluye derechos de titularidad universal (como la igualdad ante la ley, art. 20), y promueve el reconocimiento de la igualdad.

1.1.3. La democracia, la libertad y la igualdad como derechos humanos

Y dado que la democracia, la libertad y la igualdad constituyen valores en sí mismas, ejemplifican los campos en que se compromete compatibilizarlos: en la educación, en el ámbito laboral público o privado, la política, el desarrollo económico y la seguridad social. Esa armonización es el núcleo del estado de derecho, que se concentra en la fórmula de proteger a todas las mexicanas y los mexicanos, en el ejercicio de los derechos humanos. Y así, teniendo un objetivo tan definido, las regulaciones constitucionales incluyen en el ámbito personal de aplicación de derechos subjetivos como la igualdad entre hombres y mujeres,⁵³⁴ junto a previsiones y disposiciones que prohíben conductas de discriminación (art. 21).

También en otro campo del ordenamiento jurídico tiene la facultad la Unión Europea de aplicar medidas positivas que puede derivarse del hecho que hace necesario adoptar por parte de los poderes públicos para garantizar la igualdad⁵³⁵ que, ofrezcan ventajas a favor del sexo menos representado (el colectivo femenino). Incluye, por otra parte, derechos de larga tradición en el ámbito de la Unión Europea (en adelante UE) de la ya clásica en la clasificación de los derechos fundamentales⁵³⁶ que agrupa los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, esto es, tanto derechos de protección como de prestación.

El vínculo entre igualdad y derecho en la integración para las disposiciones generales puede articularse del compromiso a lo largo de la historia de la integración europea (UE) en resoluciones y normas de *soft law* de sus instituciones. Las novedades incorporadas en preámbulos y textos dispositivos de sus tratados están impregnados de unos valores comunes: la libertad, la justicia, la igualdad, la democracia y el Estado de

⁵³⁴ SANZ CABALLERO, S. (2009). “El derecho a la igualdad”. En BENEYTO PÉREZ, J. M. GONZÁLEZ-ORÚS, J. M., BECERRIL ATIENZA, B. *Tratado de Derecho y Políticas de la Unión Europea*. Tomo II Derechos Fundamentales. Navarra: Aranzadi, Thomson Reuters, pp. 639-676.

⁵³⁵ DE LUCAS, J., SOLANES, Á. (2009). *La igualdad en los derechos: claves de integración*. Madrid: Dykinson, pp. 48-50.

⁵³⁶ OREJA, M., BENEYTO, J. M. (2000). “La Unión Europea como comunidad de valores”. En *Política Exterior*, 78, pp. 83-98.

Derecho son catalogadas como los valores indivisibles y universales de la UE⁵³⁷ cada una de ellas con un muy distinto ámbito y significado.

Aquí interviene otro criterio, y es que llegar a un resultado igualitario o pluralismo democrático⁵³⁸ a favor del destinatario femenino que hace necesario promover acciones y prestaciones que garanticen que puedan competir en igualdad de condiciones que el hombre en el presente y de cara al futuro. No son pocos los desafíos frente a las desigualdades sociales que hoy se han vuelto habituales en los diferentes movimientos a favor de la emancipación de la mujer; lo cierto es, ha estado (trufado/mentiras) lleno de no pocas dificultades y desencuentros.⁵³⁹ Son propias del conjunto de la humanidad, era impensable para generaciones anteriores la igualdad, la libertad, y la justicia que en la práctica eran arrebatadas a todas las mujeres en función de un determinismo biológico, de sus funciones productivas y reproductivas, la división sexual del trabajo, el discurso de la segregación sexual, entre otros factores sociales, políticos, económicos y culturales⁵⁴⁰ aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta por razón de sexo.

En el pasado la mujer fue amordazada, impedida a hablar o a expresarse libremente, mediante coacción y en los años siguientes las voces femeninas se dejaron escuchar en la defensa pública de sus derechos; ésta se consolidó como una corriente de opinión que paulatinamente se convirtió en un signo de respetabilidad, y como no podía ser de otra forma, las mujeres empezarán a considerarse de un valor específico para el mantenimiento de un nuevo orden social de la ciudadanía, aunque más tarde se promovió una paulatina incorporación de las mujeres al proceso educativo, laboral y social; pero hasta entonces, quedaba un camino por recorrer en torno a un movimiento crítico de mujeres, como pilares en el proceso histórico,⁵⁴¹ y pese a que han supuesto un importantísimo avance, sigue siendo insuficiente.

⁵³⁷ BOGDANDY, A. (2000). “The European Union as a human rights organization. Human rights at the core of the European Union”. En *Common Market Law Review*, núm. 6. pp. 1307-1338.

⁵³⁸ ARAGÓN REYES, M. (1990). *Constitución y democracia*. Madrid: Tecnos, pp. 54-71.

⁵³⁹ MANTECA, V. (2007). “La Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres”. En Diario *La Ley*, núm. 6778, Madrid, p. 1.

⁵⁴⁰ HUME, D. (1992). “Tratado de la naturaleza humana”. En *DUQUE, F.* Madrid: Tecnos, pp. 25, 33, 56-58.

⁵⁴¹ NASEL, M. (2004). *Mujeres en el mundo: historia, retos y movimientos*. Madrid: Alianza, pp. 123-124.

Pero tomemos perspectiva del pasado y, con él contemplemos ahora el presente; así observamos que nunca antes las mujeres han llegado tan lejos ni se han expresado de manera tan clara en la defensa de la igualdad entre mujeres y varones. Desde esta óptica, representa abandonar el terreno de la aspiración para sumergirse en el de lo real, a tener un carácter multidimensional, en definitiva ser partícipe en la democracia social.⁵⁴² Es por ello, importante acotar los avances logrados, los cambios normativos, jurisprudenciales y culturales en el siglo XX y XXI.

En el marco de los compromisos internacionales y nacionales donde los propósitos y la voluntad compartida demandan en simetría derechos de realidades entre la mujer y el hombre. La concepción de la Constitución como norma jurídica se traduce en iniciativas de acciones concretas y, éstas en la praxis en el término de globalización o mundialización,⁵⁴³ que es uno más, de los instrumentos en el camino hacia la progresiva implantación de una conciencia colectiva en las relaciones humanas basada en los derechos inherentes a la condición humana, la dignidad de la persona, a la igualdad, la libertad, y justicia, que éstos, se reflejan siempre en aspiraciones de la sociedad, vistos en cada momento histórico.⁵⁴⁴

Y, sin embargo, se puede decir que la experiencia de protección también fue en un principio incompleta, ya que los Tratados constitutivos en Europa en sus primigenias versiones de los años cincuenta daban un tratamiento especial comunitario en relación con los derechos de igualdad, puesto que la igualdad sólo se promovía en el sector del empleo y a la discriminación salarial por razón de sexo.⁵⁴⁵ Un camino en el cual las mujeres han luchado durante más de dos centurias por ser iguales en derechos a los hombres, como miembros activos de una sociedad plural, esto es, se marca el acento en la posibilidad material de todas y todos los ciudadanos para gozar efectivamente de condiciones de igualdad.⁵⁴⁶

⁵⁴² RODRÍGUEZ, B. y RUBIO, R. (2007). “De paridad. Igualdad y representación en el Estado democrático”. En REDC, n° 81, p. 115.

⁵⁴³ AMOROS, C. (2008). *Mujeres e imaginarios de la globalización*. Argentina: Homo Sapiens, pp. 28-31.

⁵⁴⁴ BOBBIO, N. (1991). *El tiempo de los derechos*. Trad. de R. de Asís Roig. Madrid: Sistema, pp. 14-19.

⁵⁴⁵ CASAS BAAMONDE, M. E. (2002). “De la igualdad de retribución por razón de sexo a la eliminación de las discriminaciones: el nuevo derecho antidiscriminatorio”. En *RL*, n°. 22-23, pp. 18-25.

⁵⁴⁶ PECES-BARBA, G. (1988). *Escritos sobre derechos fundamentales*. Madrid, pp. 199-200.

Una aspiración que aún en pleno siglo XXI en su contenido sustancial y grado de exigibilidad, falta mucho por hacer, pues hoy por hoy, la apelación al principio de igualdad de género, tiene tintes neutros, buenas voluntades y promesas que requieren una mayor intervención directa en el funcionamiento del Estado⁵⁴⁷ en el posibilitar la participación efectiva de las ciudadanas en el proceso social y político.

Pero, en sencillas palabras como dice GALVAO⁵⁴⁸ el erradicar las desigualdades, la discriminación, la segregación por razón de sexo, y la violencia contra la mujer un hecho socialmente frecuente y preocupante, llevará ciertamente tiempo para definir una concreta sociedad actual y futura más justa y equitativa a la luz de la justicia constitucional que se agrupa en torno a la idea de igualdad y no discriminación, que resulta primordial para el ejercicio efectivo de otros derechos. No obstante, bajo este común entendimiento subyace hasta hoy una sociedad que crece en complejidad desde la redefinición de carácter global desde su vertiente positiva (la promoción de la igualdad)⁵⁴⁹ como desde la negativa (la lucha contra la discriminación) que se extiende en una nueva dimensión social, política, económica y cultural.

En definitiva, a apuntalar una actualizada batería de diferentes formas de discriminación, una continuidad de los problemas a los que en cada momento se otorgan soluciones diferentes.⁵⁵⁰ Ante el espectro que permite ver todavía las fuerzas hegemónicas en el boceto de las relaciones interpersonales y personales en donde nadie, con un mínimo de conciencia histórica, podrá negar las discriminaciones a las que han tenido que enfrentarse las mujeres por razón de sexo y que históricamente se traducen en los asuntos públicos y en los privados. A todos estos retos hay que sumar la necesidad de acomodo de las instituciones y las estructuras sociales de los Estados a los desafíos que imponen la

⁵⁴⁷ JIMÉNEZ QUESADA, L. (2000). “El Estado Social en Europa”. En *Revista de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 30. Madrid, pp. 13-34.

⁵⁴⁸ GALVAO GARCÍA, M. P. (2002). “Tratamiento legal en Portugal de la Violencia Doméstica”. Tomo I. *El maltrato familiar en el Derecho Comparado*. Ministerio de Justicia y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pp. 55-67.

⁵⁴⁹ RUBIO, F. (2000). *El principio de igualdad*. Madrid, pp. 45-48.

⁵⁵⁰ CARAZO LIÉBANA, M. J. (2004). “La eficacia de la Carta de Derechos Fundamentales en la proyectada Constitución Europea en especial los derechos sociales”. En *Foro Constitucional Iberoamericano*, núm. 8, pp. 1-14.

globalización socioeconómica.⁵⁵¹ Del mismo modo, en la actualidad supone un impulso modernizador la mundialización-globalización ha forjado el carácter global que confiere una referencia sociopolítica en la que se acepta que una de las ideas básicas del mundo jurídico occidental es la de los derechos humanos, así mismo, la principal tarea del Estado.⁵⁵²

Se expresa en la efectiva realización de los derechos en la escala jerárquica del ordenamiento jurídico, y por ello se ha hablado y se sigue hablando en estos años de los derechos fundamentales que ocupan un lugar de preeminencia en las declaraciones de los derechos humanos desde finales del siglo XVIII para reconocerlos y protegerlos en dos direcciones: la de su universalización y la de su multiplicación.⁵⁵³

El resultado es paradójico, en la realización, se presenta relativa en tanto la máxima todos los hombres son (nacen) iguales frente al reto en la sostenibilidad de los derechos en el siglo XX y XXI, señalados especialmente en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.⁵⁵⁴ Así, en el derecho internacional (declaraciones, tratados, convenios, protocolos) y en la mayoría de las Constituciones contemporáneas (de la libertad, la igualdad, la dignidad humana, el estado de derecho, la justicia). Asimismo, el cumplimiento se hace más arduo a medida que se crean nuevas condiciones de vida, el progreso económico origen de nuevas demandas de protección en relación con el proceso en que se construye una más refinada concepción de la humanidad.

Cabe señalar la relación que media en la idea moderna de los derechos fundamentales de los individuos en igualdad en un Estado de Derecho Democrático.⁵⁵⁵ Fija, por tanto, la evolución cultural y política de la democracia que sigue siendo hasta el día de hoy complicada deriva de los derechos humanos y está íntimamente ligada en la necesaria dimensión formal y material de obtener del Estado todas las situaciones jurídicas de ventaja

⁵⁵¹ CASCAJO CASTRO, J. L. (1988). “La tutela constitucional de los derechos sociales”. En *Cuadernos y Debates*, nº 5. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, p. 50.

⁵⁵² FORSTHOFF, E. (1986). “Concepto, y esencia del Estado Social”. En *El estado social*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, pp. 69-106.

⁵⁵³ ALONSO OLEA, E. (1984). *La interpretación de la Constitución*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, pp. 122.123.

⁵⁵⁴ PECES-BARBA, G. (1989). “Sobre el fundamento de los derechos humanos”. En MUGUERZA, J. *El fundamento de los derechos humanos*. Madrid: Debate, p. 271.

⁵⁵⁵ CRUZ VILLALÓN, P. (1993). “Derechos fundamentales y legislación”. En *Estudios*. Homenaje a Ignacio de Otto. España: Universidad de Oviedo, pp. 413-414.

y de solidaridad hacia la vigencia efectiva en los campos de la economía, la política y, en la sociedad en general que actúa como eje en el debate del postulado de igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo personal y profesional.⁵⁵⁶

Con este panorama las acciones positivas en el surgimiento de derechos pasan a ser pautas de referencia en la consecución de compromisos en la agenda política de los Estados en la implantación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para la consecución de la igualdad efectiva. Del mismo modo la relación entre igualdad y dignidad hace necesario insistir que la prevalencia en la discriminación de las mujeres,⁵⁵⁷ demuestra que la dignidad del ser humano impide que unas personas puedan ser consideradas como superiores a otras y que la titularidad de los derechos humanos no corresponde solo a los hombres, sino también a las mujeres y, cualquier acción positiva que pretenda hacerlo realidad debe partir de políticas de igualdad que sitúen a las mujeres en una posición de equivalencia a los hombres.

Sin este cambio de enfoque seguirá dificultándose la plena incorporación de las mujeres en una sociedad integral en la comunidad moderna,⁵⁵⁸ considerando que la libertad, la justicia y la igualdad en el mundo tienen como base el reconocimiento de la dignidad y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana. Por tanto, se hace necesaria una delimitación en la frontera de reflexión sobre la doctrina y práctica jurídica, instrumentos legales para integrar la categoría de género y la perspectiva de género en el razonamiento jurídico;⁵⁵⁹ de esta forma, la igualdad constituye hoy en día un valor y objetivo como principio rector prioritario para la UE.

Como principio básico del Derecho moderno, surge la interrogante sobre la efectividad de la normativa internacional y nacional denominada como proceso de posibilitación,⁵⁶⁰ generalización, internacionalización, y el de especificación, que puedan

⁵⁵⁶ SCAMPINI, A. (2001). “Conferencias de las Naciones Unidas: compromiso en educación y género”. En *La educación de las mujeres. Crónicas de un proceso*. Montevideo: GEO-REPEN, pp. 18-25.

⁵⁵⁷ COMISIÓN EUROPEA. (2005). *Igualdad y no discriminación. Informe anual 2005*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo, p. 10.

⁵⁵⁸ BÖCKENFÖRDE, E. W. (1993). *Escritos sobre derechos fundamentales*. Badén-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, pp. 44-47.

⁵⁵⁹ DE ASÍS ROIG, R. (2000). “La igualdad en el discurso de los derechos”. En LÓPEZ, J. A., DEL REAL, J. A. *Los derechos: entre la ética, el poder y el derecho*. Madrid: Dykinson, pp. 145-170.

⁵⁶⁰ PECES-BARBA, G. (2004). *Lecciones de derechos fundamentales*. Madrid: Dykinson, pp. 103-117.

garantizar las leyes existentes y su eficacia en la realidad, ante los casos que subsisten de desigualdad y discriminación de las mujeres. En este sentido, FERRER y BOSCH⁵⁶¹ hace notar las diversas manifestaciones a la pervivencia estructural de los valores patriarcales que alimentan unos estereotipos claramente diferenciados en función del sexo y que permanecen como criterio discriminador y, por tanto, como principio de justificación de la desigualdad situando a las mujeres en una condición de subordinación.⁵⁶²

En la construcción de identidades de género, como se verá en la división sexual del trabajo por la economía capitalista, en cualquier caso, la relación entre unas y otras resulta en la práctica situar la existencia de discriminación y la violencia de género. Por lo tanto, se trata de que hombres y mujeres o todos los ciudadanos de un Estado sean iguales, es decir, en relación con su capacidad jurídica, de libertad, disfrute de la igualdad ante la ley, y sus principales instituciones; esta forma de argumentar de las mujeres⁵⁶³ es establecer una nueva jerarquía de valores en una democracia progresiva y en la lucha para mejorar sus condiciones existenciales que están inspiradas por un concepto más amplio y moderno de construir una nueva relación entre los sexos.

1.1.4. La democracia de las sociedades: En la agenda de la mujer el sufragio

Nuevos desafíos y retos ocupan la agenda de la mujer varios de los cuales se arrastran de décadas anteriores pero profundizadas y reformulados. Nuevos espacios que se abren a las mujeres, con los consecuentes efectos de exposición y riesgos, entre otros. La incorporación de la mujer a la población laboralmente activa (fuerza de trabajo) fue consecuencia directa de la Primera Guerra Mundial (gran parte de la población masculina fue al frente). Este escenario surge en parte a raíz de un viraje en el modelo económico de la industria y la manufactura. Del mismo modo, el fin de la Primera Guerra Mundial fue el inicio de la democratización de las sociedades occidentales.⁵⁶⁴

⁵⁶¹ FERRER, V., BOSCH, E. (2000). "La violencia de género: de cuestión privada a problema social". En *Revista de Intervención Psicosocial*. Vol. 9, nº 1, pp. 21-25.

⁵⁶² V. I. (1978). "Lenin, Estado y revolución". En *Obras completas*. Vol. XXVII. Madrid: Akal, pp. 25-98.

⁵⁶³ DE MIGUEL, A. (2007). "La articulación del feminismo y el socialismo: el conflicto clase-género". En AMORÓS, C. y DE MIGUEL, A. *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización*. Madrid: Minerva, pp. 295-332.

⁵⁶⁴ THEBAUD, F. (1993). "La primera Guerra Mundial: ¿la era de la mujer o el triunfo de la diferencia?". En DUBY, G. y PERROT, M. *Historia de las mujeres en Occidente siglo XX*. Vol. V. Madrid: Taurus, pp. 31-65.

En lo que hace a la dimensión económica y a la sociedad industrial no aportaron grandes cambios a la situación política y legal de las mujeres, éstas continuaron estando discriminadas respecto a los varones. Tan solo abrió el camino hacia el trabajo femenino en las fábricas y las minas en condiciones de extrema explotación y discriminación salarial frente a sus compañeros de trabajo. El trabajo de las mujeres se sigue conociendo mal, y poco, el trabajo femenino se ha omitido o negado en las actividades durante las guerras y en la incorporación al trabajo de las mujeres.

El desafío es constante y las dificultades, diarias pero, sin duda, se ha iniciado un cambio irreversible. Por ello, como consecuencia de las transformaciones sociales que son enmarcadas dentro del movimiento obrero se abren nuevos horizontes en el mundo laboral y la lucha por la igualdad de salarios de mujeres y hombres. Asimismo, un nuevo rol de las mujeres en el mercado laboral sirvió como aliciente a otras demandas, como por ejemplo: la equiparación de los sexos en la familia como el medio para evitar la subordinación y dominación por razón de sexo; la mejora de la educación; la capacitación profesional y, el derecho al voto, son algunos de los rasgos más importantes en la lucha por la igualdad entre los sexos. Por otro lado, son todo un movimiento social que propugnaba el cambio de las mujeres y que en muchos casos pudieron emprenderlo en el seno de su propia familia.

Por otro lado, uno de los pasos en la consolidación de la democracia es principalmente el derecho al sufragio. El sufragio es el derecho a participar en la elección de los cargos públicos. En un sentido amplio, el sufragio abarca el activo-derecho al voto; y el pasivo que se refiere al derecho a ser elegidos. Históricamente, numerosas colectivos han sido excluidos del derecho a votar por razones muy variadas, por ejemplo, de sexo, de raza, de creencia o posición social.

Por otra parte, durante los siglos XIX y XX se fueron estableciendo sistemas electorales que comenzaron siendo muy restringidos y limitados en el que votaban solo hombres (voto censitario). Aunque no todos los países pasaron por las mismas etapas, ni en el mismo orden, en términos generales el sufragio universal se estableció luego de una evolución del sufragio censitario, sufragio masculino calificado, sufragio femenino, sufragio sin calificación, sufragio sin discriminación racial. A finales del siglo XIX las

mujeres continuaban excluidas de la toma de decisiones y comenzaron a organizarse para reclamar ante sus gobiernos el derecho al voto que les era negado.

El movimiento internacional por el sufragio femenino fue, sin lugar a dudas, la lucha por el derecho al voto, fue un movimiento reformista social, económico y político que promovía la extensión del sufragio, el derecho de votar, abogando por el sufragio igual, es decir, abolición de la diferencia de la capacidad de votación por género. Las principales mujeres sufragistas a menudo fueron miembros de asociaciones con el mismo objetivo, por ejemplo, en la política como el caso de España con CAMPOAMOR (obtuvo el voto de 1931),⁵⁶⁵ DUARTE DE PERÓN de Argentina (obtuvo el voto de 1947), CARRILLO de México (obtuvo el voto 1955).⁵⁶⁶

Los cambios políticos, económicos y sociales han denominado la segunda revolución industrial. Así, también al inicio de la década de 1870 trajo una serie de cambios sociales en los países más desarrollados sobre todo en Europa y Estados Unidos que, constituyó otro elemento clave en la movilización de las sufragistas, consiguiendo su objetivo en fechas diferentes y con un desarrollo de los movimientos, aunque parecido, distinto. Uno de los datos más significativos para finales del siglo XIX fue el movimiento sufragista anglosajón que se había convertido en un movimiento internacional con importantes organizaciones de mujeres en diferentes países occidentales como la International Council of Women de 1888, en Washington, la Alianza Internacional para el Sufragio, fundación también en Estados Unidos en 1904, o la Internacional Socialista de Mujeres 1907, nacida en Alemania.

El camino por la igualdad entre hombres y mujeres sigue en marcha con el apoyo y entusiasmo de la dirigente alemana ZETKIN, que durante la primera Conferencia de la Internacional Socialista de Mujeres celebrada en Stuttgart (1907), se adoptó una resolución sobre el voto femenino que se convirtió en el punto de partida en la lucha por los derechos políticos de la mujer. En 1910, durante la Segunda Conferencia Internacional de Mujeres

⁵⁶⁵ SANTOS, J. (2009). *La Constitución de 1931*. Madrid: Iustel, pp. 428-430.

⁵⁶⁶ ALVAREZ, G. (2002). "Historia de la ciudadanía de las mujeres en México". En *La Jornada*, núm. 51. México: Diario Nacional La Jornada, p. 1. Véase: http://www.jornada.unam.mx/2002/11/04/titls_articls.htm

Socialistas, se propone el “Día Internacional de la Mujer.”⁵⁶⁷ Para las mujeres constituye una responsabilidad en la evolución social y en el ámbito laboral. Ahora bien, entre la Primera Guerra Mundial (1914-1918) y tras la Segunda Guerra Mundial (1939-1945), el voto de la mujer y el acceso a la educación superior eran ya una realidad en gran parte del mundo.

Figura 1. El movimiento feminista moderno



Fuente: Historia web. El movimiento sufragista.

Véase: <https://sites.google.com/site/historiaweb2/historiadelmundocontempor%C3%A1neo/el-movimiento-sufragista>

Por otra parte, se produce una ruptura en la frontera del trabajo femenino en la valorización de su trabajo; reciben mejor distribución del horario de trabajo; de salario; de dispensarios y de guarderías infantiles.

La oferta laboral de las mujeres se ha modificado y en este aspecto se previene la profesión de las enfermeras; tanto en lo que respecta al acceso a los asuntos de la administración; en la metalurgia; en las fábricas de armamento que elimina las barreras que separan los trabajos femeninos de los trabajos masculinos. Sin embargo, esta transformación de la oferta laboral femenina no se ha traducido en una mejora equivalente

⁵⁶⁷ HOOCK-DEMARLE, M. C. (1993). “Leer y escribir en Alemania”. En DUBY, G. y PERROT, M. *Historia de las mujeres. El siglo XIX*. Tomo IV. Madrid: Taurus, pp. 159-182.

que ocupan dentro del mercado de trabajo ante la resistencia, y a la modificación de los roles, siguen siendo objeto de la desconfianza obrera masculina.⁵⁶⁸

El incremento de los salarios para las mujeres que trabajan en fábricas con respecto a los varones recibe una mejor remuneración, aunque sigue ligado al sexo. Los trabajos feminizados son menos interesantes que aquéllos en los que predominan los hombres: ofrecen menos oportunidades de hacer carrera y una remuneración inferior. En un sentido más amplio, la guerra tuvo un papel importante al atenuar en parte la división del trabajo. Sin embargo, sigue resultándoles más difícil conseguir que éste se valore. En resumen, como veremos, esos espacios se sitúan en niveles inferiores dentro de la jerarquía de empleos cuando las circunstancias no ameritan la mano de obra femenina.

Después de situar brevemente las transformaciones que ocupan las mujeres en el empleo a la vista del final de la guerra ya se vislumbraba un ambiente de vuelta a la falsa idea de la incapacidad biológica femenina; se recrudecieron las leyes protectoras ante la expansión de la actividad laboral de la mujer. Las transformaciones en las tendencias demográficas y la evolución del mercado laboral definieron nuevos escenarios para el movimiento de mujeres que originaron nuevas perspectivas y análisis feministas respecto a la situación de las mujeres en el mundo.

La división del mundo público y privado empezaba a difundirse en el terreno formal y, el feminismo se interesó por la manera en que esto pudo ser llevado a la práctica. De hecho, la atención estará puesta en el tema del trabajo productivo de las mujeres,⁵⁶⁹ esto supone que las mujeres han desarrollado mucho su capital de experiencia. La aparición de todo este cambio, entre otros, propiciaron tendencias de un mayor acceso de las mujeres al mercado laboral y, en especial, a puestos académicos, y político-institucional en la mayoría de los países industrializados, que comienzan a interesarse por la situación de la mujeres, al tiempo que se cuestionan los orígenes de la discriminación femenina.

A largo plazo, parece haberse avanzado en un mercado de empleo cada vez más arduo que agudiza la competencia entre la población activa femenina: las de las tareas y de

⁵⁶⁸ THOM, D. (2005). "Women and Work in Wartime Britain". En WALL, R., WINTER, J. *The Upheaval of War. Family, Work and Welfare in Europe 1914-1918*. Cambridge, pp. 298-320.

⁵⁶⁹ PICCHIO, A. (2003). "Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social". En CARRASCO, C. *Mujeres y Economía*. Barcelona: Icaria, pp. 201-242.

las ocupaciones; pero también ocupan un lugar tan central como la protección de la maternidad; el trabajo nocturno para las mujeres y, por lo tanto, la distribución de los hombres y las mujeres en el empleo. Las nuevas formas de producción en la industria moderna implica la extensión de una nueva división sexual del trabajo:⁵⁷⁰ en los trabajos mecánicos no cualificados, las oficinas, el comercio, de hecho, en procesos de diferenciación entre ciertos tipos de tareas y entre los trabajadores que las realizan. Estos procesos de diferenciación son los que representan un apoyo real para el trabajo femenino a partir de 1919.

Tal aproximación a la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres si se tiene en cuenta es la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que reúne a representantes de gobiernos, empresarios y trabajadores, lo que produce, la primera reunión anual de la Conferencia Internacional del Trabajo, de octubre de 1919. En ella se adoptaron los primeros seis convenios internacionales que estaban relacionados con las horas de trabajo, el desempleo, y la reducción de los horarios diurnos. Donde se aconsejó la prohibición de los horarios nocturnos con respecto a las mujeres (excluidas las enfermeras), argumentando que perjudicaban a la vida familiar,⁵⁷¹ cuando en realidad era que se trataba de los mejor pagados y que se reservaban para los hombres.

Por lo que se refiere a la actividad de la mujer en Europa como muestra, por ejemplo, se organizaron una Jornada Internacional de la Mujer, en marzo de 1941 en SUTHERLAND, por otra, la de las MUJERES LABORISTAS, entre los temas debatidos en las Conferencias realizadas durante el período entre las dos guerras mundiales fueron: “La mujer y la movilización”, “La mujer y el fascismo”, y “La crisis económica y la Mujer”. La construcción social del trabajo se apoya, en la nueva imagen de la mujer de principio de siglo XIX que era una mujer dedicada a su profesión o al estudio universitario.⁵⁷² Esto parece ser, por un lado, la lucha de las mujeres por mejorar su vida en el ámbito público para hacerse más visibles, además desarrollaron una serie de nuevos criterios valorativos en el terreno de la sexualidad, la pareja o la vida privada y laboral. Este

⁵⁷⁰ KELLY, J. (1984). “Early feminist Theory and the Querelle des Femmes 1400-1789”. En *Women, History and Theory*. Chicago: The U. C. Press, pp. 65-109.

⁵⁷¹ SOHN, A-M. (1993). “Los roles sexuales en Francia e Inglaterra: una transición suave”. En DUBY, G. y PERROT, M. *Historia de las mujeres*. El siglo XIX. Tomo V. Madrid: Taurus, pp. 109-138.

⁵⁷² LAMOUREUX, D. (1996). “Quale cittadinanza per le donne”. En *FRANCO ANGELI, M.*, pp. 160-174.

nuevo modelo de mujer vino acompañado por un movimiento de misoginia y una crisis de autoestima por parte de los varones.

Los movimientos feministas en Europa son firmes y decisivos en su esfuerzo por la libertad, la justicia y los derechos humanos. Un ejemplo conocido es el día Internacional de la Mujer Trabajadora de 1945. Además, bajo la presidencia de LLOYD, se reúnen 20 países representados por delegadas con el objetivo de aprobar el proyecto de la *Carta de la Mujer*⁵⁷³ a ser presentada en la Conferencia de las Naciones Unidas en San Francisco. Son tiempos de cambios, al final de la Segunda Guerra Mundial se vislumbra una nueva época en la que se produce un aumento de países democráticos. La democracia y el desarrollo económico, en el que vuelve a renacer, con mayor fuerza la protesta de un movimiento social organizado a favor de los derechos, de la libertad, y de la igualdad para las mujeres.⁵⁷⁴

Por otra parte, es en el siglo XX cuando se han introducido otros criterios sobre lo que es el trabajo y la producción. Desde ese momento, se empezó a hablar de la mujer como de una persona productiva (asalariada); se abre la puerta a que mantenga su empleo y darle el valor económico y social ante el derecho preferencial del trabajo remunerado del hombre característica predominante de la masculinidad. En general, por la evolución de la práctica en el lugar de trabajo, reaparece aquí el tema de la dominación y la legitimidad social de la concepción masculina del mundo y, en último término, del englobamiento de lo femenino. También en este caso, sigue la lucha de las mujeres ante la discriminación y la desigualdad laboral que sufren respecto al hombre.

En cada lugar o país, las organizaciones de mujeres se organizaron durante los tres primeros lustros del siglo XX para movilizar a la población a favor de la concesión del sufragio para las mujeres. Comienza una nueva época para las mujeres en el siglo XX, la legislación internacional reconoció el sufragio femenino a través de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. En 1948, las Naciones Unidas aprobaron la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

⁵⁷³ CONFERENCIA INTERAMERICANA SOBRE PROBLEMAS DE LA GUERRA Y DE LA PAZ. Aprobada en la Sesión plenaria de 7 de marzo de 1945. *CARTA DE LA MUJER Y EL NIÑO*, LV., p. 69.

⁵⁷⁴ BOSCH, A. y GRAU, E. (1997). "Construyendo un mundo común. La tarea civilizatoria de las mujeres". En *Pie de Paz*, n° 45, pp. 45-48.

Además, los derechos de los trabajadores independientemente de su sexo; la no discriminación en todos los ámbitos, incluido el laboral. La obtención del voto para la población femenina ha significado un triunfo para el movimiento de mujeres que por décadas han luchado por los derechos universales y fundamentales, ante la fuerte masculinización de derecho que por décadas han tenido los hombres por el eminente sesgo por razones de sexo derivado de su propio mapa de derechos. En estas circunstancias, las mujeres han experimentado cambios que han puesto a prueba la capacidad de adaptación y también a las categorías profesionales y, con mayor razón, a las categorías directivas. La trayectoria ascendente ideal aparecía entonces como característica de una competencia básica, o competencia umbral, de los sexos-género.

2. HECHOS Y VALORES: CATÁLOGO DE DERECHOS FUNDAMENTO DE LAS NORMAS INSTITUCIONALES

En un evento histórico verdaderamente significativo (siglo XIX) como reacción a un tratamiento de desigualdad social y a la injusticia con respecto al valor de la persona humana, y de la condición de la aspiración del pueblo a la democracia.⁵⁷⁵ Lo que dio origen a la creación de las Naciones Unidas y, a la comunidad internacional. Dicha autoridad (la Asamblea General) permitiría el ejercicio de la coordinación en la especialización y complementariedad de las actuaciones de dichos Organismos con las realizadas por la Organización de las Naciones Unidas (en adelante ONU). En lugar central, la Carta Fundacional de las Naciones Unidas (1945), firmada en San Francisco el 26 de junio, en una convención internacional que codifica los principios fundamentales⁵⁷⁶ que deben regir las relaciones internacionales, desde la igualdad soberana de los Estados.

Como se ha visto, recoge los ideales comunes de los pueblos y el respeto de los principios de igualdad de derechos; estos propósitos de trabajo permanente para todas/os a las condiciones de progreso, desarrollo económico y social que conduzcan a la

⁵⁷⁵ ALEXY, R. (1995). *Teoría del discurso y derechos humanos*. Trad. de Luis Villar Borda. Bogotá, pp. 35-61, 63-138.

⁵⁷⁶ LOMBARDO, E. (2004). "Algunas consideraciones sobre la igualdad de género en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea". En FERNÁNDEZ SOLA, N. *Unión Europea y Derechos Fundamentales en perspectiva constitucional*. Madrid: Dykinson, pp. 339-341.

sostenibilidad individual y colectiva de los ciudadanos.⁵⁷⁷ Evidentemente es la partida del trabajo onusiano (ONU) que da origen a la Organización y a las herramientas elaboradas para trabajar en la promoción del ejercicio de los derechos humanos por parte de las mujeres de los instrumentos legales. Incluso, resultan de la ponderación de las políticas desde Naciones Unidas que en su artículo 1 establece en el párrafo tercero realizar/promover la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social-cultural o humanitario.⁵⁷⁸ También, en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos; las libertades fundamentales de todos, en este tránsito constituirán el marco jurídico en las diferentes etapas y, la ingente sucesión de normas de derecho. Es el documento que más tarde (1945) pasaría a ser la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).

Como un corolario necesario la concurrencia de mujeres (1946) que formaban parte de las delegaciones en los trabajos de la Asamblea General de las Naciones Unidas, el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, en su primer momento, a la Comisión de Derechos Humanos se le encomendó la elaboración de una serie de instrumentos para la defensa de los derechos humanos.⁵⁷⁹ Representa una contribución fundamental al análisis del estatus de las mujeres, que se creó, un Comité de Redacción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (en adelante DUDH), formado por ocho miembros (siete hombres y una mujer) que presidió ROOSEVELT; esta mujer fue sin duda la gran impulsora de la aprobación de la Declaración y, acompañada de MEHTA, de realidad concluyente, en la que se empeñaron en cambiar el artículo primero de la redacción original de la DUDH, decían, que debería reflejar ideas que no se identificaran únicamente con el hombre. Ante la resistencia de los varones que no podían entender dónde estaba el matiz.

⁵⁷⁷ UNIÓN EUROPEA. (2006-2010). *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres*. SEC. 2006, pp. 275-276.

⁵⁷⁸ DURÁN LALAGUNA, P., SALAZAR, A. M. (2011). “La igualdad de género en el contexto internacional”. En ÁLVAREZ, E., FIGUERUELO, A., NUÑO, L. CANCIO, M. D. *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. Madrid: IUSTEL, pp. 365-366, 371-373.

⁵⁷⁹ ALEXY, R. (1991). *Theorie der juristischen Argumentation: Die Theorie des rationalen Diskurses als Theorie der juristischen Begründung*. Frankfurt: Suhrkamp. Trad. de Manuel Atienza y Isabel Espejo 2^{da} ed. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales (2007), pp. 211-220.

Evidentemente las defensoras de su derecho, las delegadas, se pronunciaban en que las mujeres necesitaban su propia voz,⁵⁸⁰ no la del masculino universal (hombre) y, con la diligencia debida y negociadora de que se hizo posible, se perfila la existencia de cambiar el articulado al texto “*todos los hombres nacen iguales*”, por la de “*todos los seres humanos nacen libres e iguales*” (en dignidad y derechos, art. 1.). Por ello, su implacable determinación de todas las delegadas firmaban una carta abierta a todas las mujeres del mundo agregando que no querían que el masculino universal las volviera a invisibilizar.

Se inició así, en el mismo año (1946), la Resolución E/RES/5 (I) por la que se creó la Subcomisión sobre la situación de las mujeres que estaba compuesta por nueve personas nombradas en su capacidad y no en representación de sus respectivos Estados; se dio la conversión en Comisión para ampliar el mandato de los trabajos sobre la situación jurídica y social de las mujeres⁵⁸¹ (CSW-Commission for the advancement for woman) en la función de preparar recomendaciones e informes con el objetivo de promover el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres.

Así, el Consejo Económico Social aprobó: la Resolución 46 (1946) solicitando a todos los Estados miembros que tomaran medidas para asegurar el cumplimiento de la Carta, garantizando los derechos políticos para las mujeres en los mismos términos que para los hombres; por otra parte, la Resolución en la que pedía a los Estados garantizar la igualdad para las mujeres en materia de empleo, remuneración y, salario para trabajos de igual valor (1948).⁵⁸² Además, en un avance teórico capital las recomendaciones que la CSW (1948), habían remitido para ser incluidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos, que señala, tanto en el preámbulo como en su articulado la igualdad entre mujeres y hombres derechos universalmente reconocidos formalmente.

Antes que cualquier cosa, había que buscar una salida digna, y para ello la Organización de Naciones Unidas (ONU) adoptó la pretensión de la Declaración Universal

⁵⁸⁰ PUY, F. (1991). “El derecho a la igualdad en la Constitución Española”. En *El principio de igualdad en la Constitución Española*. Vol. I. Ministerio de Justicia, pp. 133-156.

⁵⁸¹ ALEXY, R. y MARMOR, A. (2005). “La Separación entre el Derecho y la Moral”. En ESCAMILLA, M., SAAVEDRA, M. *Law and Justice in a Global Society: Plenarvorträge des 22. Weltkongresses der Internationalen Vereinigung für Rechts- und Sozialphilosophie*. Granada: Anales de la Cátedra Francisco Suarez 30, pp. 743-768.

⁵⁸² DURÁN LALAGUNA, P. (2005). *Las Naciones y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Naciones Unidas: INSTRAW, pp. 43-45.

de Derechos Humanos (1948) como ideal común por el que todos los pueblos, naciones, instituciones y, los individuos promuevan el respeto a los derechos y libertades; aseguren medidas progresivas de carácter nacional e internacional; su reconocimiento y aplicación universales y efectivos.⁵⁸³ Se halla entre los instrumentos el establecimiento de compromisos jurídicos y políticos que pronto son acogidos por los Estados. Con tal fin, estamos, ante la primera declaración mundial sobre la dignidad y la igualdad inherentes a todos los seres humanos, la ruta para garantizar los derechos de todas/os las personas en cualquier lugar y en todo momento. Va claramente más allá de la proclamación de los derechos humanos del determinante papel que ostenta, tanto a nivel Internacional como comunitario.

En esta misma línea, en cuanto algunos postulados se realimentan de los ordenamientos internacionales y nacionales para formular nuevas declaraciones en el propósito de igualación en el encuadramiento de los sistemas normativos a escala mundial. Dada la amplitud y profundidad de los derechos humanos, introduce una novedad del alcance de los derechos que lleva la claridad analítica al razonamiento jurídico; todos son iguales ante la ley e igualdad en la aplicación y derecho a igual protección contra toda discriminación o provocación a tal discriminación (art. 7.).

Tiene un carácter sistémico (que vincula al derecho, como sistema, con la justicia),⁵⁸⁴ ha sido recibida como una gran contribución a la teoría estructural y sustancial de los derechos fundamentales. La imbricación de los preceptos, es evidencia, de la labor de búsqueda de la igualdad y la dignidad, se configuran como los dos principios axiales: si todas las personas son igualmente dignas, todas deben ser tratadas de igual modo por la propia ley.⁵⁸⁵ En concreto, servirá de base para los trabajos posteriores que permitirá a las Naciones Unidas la elaboración de una legislación integral sobre esta materia.

De este modo, hoy en día, el sistema orgánico de las Naciones Unidas y su Carta Fundacional configuran así instrumentos para la realización del derecho al desarrollo y, por

⁵⁸³ CALSAMIGLIA, A. (1989). "Sobre el principio de igualdad". En PECES-BARBA MARTÍNEZ, G. *El fundamento de los derechos humanos*. Madrid: Debate, pp. 97-110.

⁵⁸⁴ ALEXI, R. (1994). *El concepto y la validez del derecho*. 2^{da} ed. Trad. de Jorge M. Seña, 2004. Barcelona: Gedisa, pp. 37- 75.

⁵⁸⁵ SERNA SERNA, P. (2004). "La dignidad humana en la Constitución Europea. Comentarios a la Constitución Europea." Libro II. En Álvarez CONDE, E. y GARRIDO MAYOL, V., GARCÍA COUSO, S. Valencia: Tirant Lo Blach, pp. 191-239.

lo tanto, del conjunto de los derechos humanos, junto a ello, las normas protectoras, normas correctoras y normas no discriminatorias. Estas normas vendrían a subrayar el contenido de los DUDH (1948) en el reconocimiento de la igualdad y la no-discriminación. Se ha constituido el trabajo en un doble ámbito; de sus bases jurídicas; y en el ejercicio para ejercer autoridad sobre el político. A la vista de lo anteriormente expuesto ha sido objeto de un enmarque jurídico cada vez más preciso; la configuración por la efectividad de los valores; para asegurar que los propósitos del derecho conlleva aplicar con carácter universal, en relación con el cual se invoca un catálogo de derechos: en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)⁵⁸⁶ en la actualidad un mayor sentido. Por su parte, ÁLVAREZ hace la siguiente reflexión:

“Las nuevas necesidades del hombre y de la colectividad humana van generando una serie de nuevos derechos los que, como es de esperar, pasar necesariamente por una etapa de regulación jurídica incipiente, aunque no por ello son menos exigibles si se considera su enorme contenido ético y que esos derechos existen per se no obstante que el camino para ser recogidos por el derecho positivo no haya sido recorrido en su totalidad.”⁵⁸⁷

Estamos más que convencidas de que la teoría y la práctica de los derechos humanos es uno de los problemas todavía por resolver. Así, ha sido reconocido según explica CHUECA,⁵⁸⁸ que admite que las resoluciones no son cauces suficientes para la posibilitación del derecho al desarrollo, por lo que hay que recurrir a los tratados internacionales, así como a Convenios adoptados ante un derecho formulado en términos jurídicos, que declaran principios generales regulado por el derecho internacional. De este modo, puede considerarse que pese a que la Asamblea General no posee una función legislativa internacional declarada, sus resoluciones pueden constituir el punto de partida de un proceso que desemboque en el nacimiento de nuevos derechos y deberes jurídicos y, que eventualmente serán recogidos en posteriores pactos o tratados.

⁵⁸⁶ BUERGENTHAL, T., NORRIS, R. y SHELTON, D. (1990). *La protección de los derechos humanos en las Américas*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. San José de Costa Rica. Madrid: Civitas, pp. 35-38.

⁵⁸⁷ ÁLVAREZ VITA, J. (1988). *Derecho al desarrollo*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Lima: Cuzco, p. 109.

⁵⁸⁸ CHUECA SANCHO, Á. (1997). *El derecho al desarrollo en el ámbito internacional*. Desarrollo, mal desarrollo y cooperación al desarrollo. Seminario de investigación para la paz. Zaragoza: Centro Pignatelli, p. 109.

De ahí que, según se pronuncia MAHIOU,⁵⁸⁹ que señala que figuran otras normas más flexibles incluidas en los actos de las organizaciones internacionales, como las resoluciones, las declaraciones, las cartas, los programas, son fuente de instrumentos internacionales, los cuales en su conjunto configuran un sistema global de tratados jurídicamente vinculantes a favor de la promoción y protección de los derechos humanos. Es objeto de interés y obligaciones por parte de los Estados, las organizaciones internacionales y la doctrina.

Consideremos las acciones positivas en la década de los sesenta del trabajo de la ONU (1960), amplía una serie de instrumentos jurídicos que pretendían garantizar y proteger el ejercicio de los derechos y libertades de las mujeres y, su participación en el ámbito laboral.⁵⁹⁰ No fueron los únicos ámbitos en los que trabajó durante la década de la vida de la Organización, pero es significativa, de algún modo intenta garantizar la autonomía de las mujeres en los procesos de toma de decisiones tanto en el ámbito de la vida privada como en el ámbito de la vida pública. Esto implica, una política positiva que se desplegó (1962-1967) en la que se solicitaba información a los Estados en el ejercicio sobre la eliminación de discriminación contra las mujeres, como forma de hacer efectivo los compromisos asumidos en la Carta de San Francisco y en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Un bien colectivo vinculado estrechamente a los derechos sociales, como el derecho al pleno empleo para hacer efectiva el principio de igualdad en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales, Civiles y Políticos (1966) sobre las relaciones laborales; reconoce el derecho a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor; el derecho de la mujer a condiciones no inferiores a las de los hombres e igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo (art. 7.a y c).⁵⁹¹

De este modo, una disección adecuada de las normas de derecho fundamental contenida en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) que muestra que

⁵⁸⁹ MAHIOU, A. (1976). *Droit international et développement*. p. 37.

⁵⁹⁰ ORTEGA LÓPEZ, M. J. (2003). "Empleo y discriminación salarial de la mujer". En PÉREZ RUIZ, E. *Mujer y trabajo*. Bomarzo, Albacete, pp. 22-24.

⁵⁹¹ DE ASÍS, R. (2008). "La Ley de Igualdad en el Discurso de los Derechos Humanos". En GÓMEZ CAMPELO, E. y VALBUENA GONZÁLEZ, F. *Igualdad de Género: una visión plural*. Burgos: Universidad de Burgos, pp. 42-58.

los derechos subjetivos de todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia (art. 14.). Destacar de este texto la referencia explícita que hace de los Tribunales de Justicia,⁵⁹² del principio de igualdad en la aplicación de la ley. De forma paralela los Pactos (1966)⁵⁹³ contenían un artículo específico sobre el ejercicio de los derechos y libertades en condiciones de igualdad para mujeres y para los hombres.

Es común sostener que los derechos, las libertades y la igualdad tienen el estatus de derecho fundamental y son plenamente exigibles porque son derechos de defensa positivos o derechos de protección que atribuyen a sus titulares de exigir del Estado una acción positiva (derechos negativos). Sobre la base en los principios de la Declaración de Naciones Unidas (1967) que afirma que la discriminación contra las mujeres es injusta y una ofensa contra la dignidad humana y, marca directrices que guían y orientan la legislación básica y su interpretación a la dimensión jurídica positiva, es decir, normas que formalmente son de obligado cumplimiento.

2.1. La igualdad, desarrollo y paz en la década de las mujeres

La igualdad aparece recogida en las constituciones estatales promulgadas y reformadas que se deriva tras su adopción de los derechos y, por lo tanto, la legitimación de la DUDH recoge e incorpora valores comunes a un amplio espectro de países de diferentes sistemas políticos, de ideologías, religiones y tradiciones culturales.⁵⁹⁴ Se evidencia por lo anterior, una evolución favorable hacia una mayor sensibilización social de la igualdad entre mujeres y hombres, que pasa a tener en la década de los sesenta una mayor fuerza con la Carta de las Naciones Unidas, la DUDH⁵⁹⁵ y los Pactos (1966) que constituyen una base jurídica sólida sobre la que construir el derecho al desarrollo de los pueblos.

⁵⁹² RUIZ MIGUEL, A. (1996). “La igualdad en la jurisprudencia del TC”. En *Doxa* n° 19, p. 4.

⁵⁹³ ANGULO SÁNCHEZ, Nicolás (2005). *El Derecho Humano al Desarrollo frente a la mundialización del mercado*. Colección Cooperación y Desarrollo núm. 19. Universidad Complutense de Madrid: IEPALA-Rafael Burgaleta. p. 14.

⁵⁹⁴ UNITED NATIONS PRIORITY (1998). *Un briefing papers. Human Rights today*. Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, pp. 5-7.

⁵⁹⁵ FUEMA, H. (2004). *Las Ideas del siglo XVIII en el desarrollo de los Derechos Humanos*. Memoria de Máster Instituto Europeo de Derechos Humanos. Salamanca, p. 152.

A lo anteriormente mencionado se añade en la década de los setenta y ochenta por que aportan novedades importantes las cuatro Conferencias sobre las Mujeres, desarrolladas en torno a tres ejes: Igualdad, Desarrollo y Paz. En efecto, su realización ha supuesto un avance ya que han logrado que la Asamblea General (1972) propuso la celebración del Año Internacional de las mujeres (1975) a celebrarse en la Primera Conferencia mundial sobre la Mujer México, del 19 de junio al 2 de julio⁵⁹⁶ especificada en el párrafo 2 de la Resolución 2716 (XXV), de 15 de diciembre de 1970. Se pretendía realizar un balance de respuesta en el cumplimiento de los compromisos políticos y jurídicos asumidos para asegurar la incorporación de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres; y en lo que atañe a los esfuerzos por favorecer el desarrollo y la lucha por eliminar la discriminación.⁵⁹⁷

Dado que persisten en todo el mundo actitudes y prácticas arraigadas que perpetúan la desigualdad y la discriminación contra la mujer que pueden hacerse extensibles a cualquier ámbito, decisión o política en el campo de la vida pública o privada. Debe subrayarse una Segunda Conferencia Mundial (1980), así comienza la década de los ochenta, el despliegue de actividades no agotó el trabajo de la ONU para seguir fomentando acciones dirigidas a asegurar la igualdad entre mujeres y hombres procuró asegurar los mecanismos e instrumentos necesarios para garantizar el trabajo en el campo de la igualdad.⁵⁹⁸

La posición preeminente de adoptar las medidas pertinentes de lucha contra cualquier forma de discriminación, entre la que se incluye explícitamente el sexo, se requiere un doble avance: la primera la consecución de una paridad real entre hombres y mujeres (acciones positivas); en segundo lugar, acoger la transversalidad de la igualdad (*mainstreaming*)⁵⁹⁹ en las diversas políticas de los Estados. La Segunda Conferencia

⁵⁹⁶ BOSCH FIOL, E., FERRER, V. A., NAVARRO, C., FERREIRO, V. (2011). *Incorporación de los contenidos en igualdad de oportunidades en grado*. Universitat de les Illes Balears. Co-leccio Materiales, 146. Palma: UIB. Cas Jai, pp. 15-20.

⁵⁹⁷ REY MARTÍNEZ, F. (1995). *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. Madrid: McGraw-Hill, pp. 85-86.

⁵⁹⁸ RESOLUCIÓN sobre la Comunicación de la Comisión. *Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias*. (COM (96). 0067 C4-0148/96). Diario Oficial n° C304 de 06/10/1997 p. 0050. 51997IP0251.

⁵⁹⁹ LOMBARDO, E. (2003). "El *mainstreaming* de género en la Unión Europea". En *Aequalitas*. Revista Jurídica de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, vols. 10-15, pp.

Mundial sobre la Mujer Copenhague, 1980, se reconoció que había disparidad entre los derechos garantizados y la capacidad de las mujeres para ejercer sus derechos en la educación, el empleo y, los servicios adecuados de salud.

Es relevante, la Década de las mujeres⁶⁰⁰ (1975-1985) ya que han logrado que la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres ocupe un lugar importante en la agenda mundial, se dio un empuje importante de medidas formales en la sensibilización de la opinión pública en la transformación de los valores culturales, y en adaptarlas a la nueva realidad que exige. En la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer, Nairobi, 1985 se constató la necesidad de buscar nuevas formas de superar los obstáculos en todos los ámbitos de la vida: educación, empleo, salud en la búsqueda de la igualdad de la mujer respecto a los varones.

Para ello se formularon las Estrategias de Nairobi de acciones activas para mejorar su situación en todo el mundo; y, en asumir la perspectiva de género de modo transversal en todas las políticas públicas.⁶⁰¹ También han facilitado el seguimiento de las medidas adoptadas en el seno de las organizaciones, instituciones en el contexto de implicar a todas y cada una de ellas la política de igualdad de sexos-género.

Hecho relevante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995, centrada en el Convenio para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW),⁶⁰² aprobado por la Asamblea de 18 de diciembre de 1979, a través de la Resolución 34/180, entró en vigor en septiembre de 1981, se aprobó la Plataforma de Acción de Beijing, el documento más completo producido por una conferencia en relación a los derechos de las mujeres y se reconoce como fundamental para la igualdad de género centrada en adoptar medidas específicas para las mujeres.

⁶⁰⁰ Se han celebrado cuatro Conferencias mundiales sobre la mujer: la primera en México, en 1975; la segunda en Copenhague (Dinamarca) en 1980 en la mitad de la celebración del Decenio de Naciones Unidas dedicado a las mujeres (1976-1985); la tercera al finalizar el decenio en 1985 en Nairobi (Kenia); y la última en Pekín, en 1995, antes de llegar las celebraciones en torno al cambio del milenio. INSTITUTO DE LA MUJER, MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2000). Las Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre las mujeres. Serie de documentos, núm. 28. Madrid: Instituto de la Mujer, p. 26.

⁶⁰¹ ECOSOC (1997). *Mainstreaming*. Mandato de ECOSOC E/1997/L.30, a la inclusión de la perspectiva de género en las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas, pp. 27-34.

⁶⁰² CONVENCIÓN SOBRE TODAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. 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, y entrada en vigor en 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27 (1). Serie Tratados de Naciones Unidas n° 20378. Vol. 1246, p.14. <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/0031.pdf>.

Traslada al papel que la discriminación contra la mujer viola todos los principios de la igualdad de derechos y, del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer en las mismas condiciones que el hombre, en la vida social, política, económica y cultural de su país. Ha sido ratificada en el transcurso de veinte años por 105 países una de las contribuciones (CEDAW). De ahí que, se considera la *Carta Magna de las Mujeres* necesaria como punto de llegada en un binomio garante: por una parte, en la conformación de la legislación sobre la desigualdad y/o discriminación, entre otras causas por razón de sexo en perjuicio de la mujer; por otra parte, referente de la violencia de género. Es una de las conquistas del moderno constitucionalismo. Se hace especial hincapié que el Convenio (CEDAW) que es ratificado por España en 1983.

Con la mirada puesta, celebramos que es una de las constituciones nacionales que más han influido sobre el acervo constitucional es, sin lugar a dudas, la Constitución Española.⁶⁰³ En este precepto es la posición preeminente de la ley fundamental española, quedó de relieve una vez más el antecedente como catalizador de estas demandas de las políticas implementadas la vertiente activa consistente en la lucha contra la discriminación por razón de sexo.⁶⁰⁴

Se han definido diversos tipos de discriminación, principalmente por la jurisprudencia comunitaria, y ahora acogida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (arts. 6.1 y 8. LOI),⁶⁰⁵ aprobó la normativa que pretende alcanzar la igualdad real de mujeres y hombres en España, mediante un enfoque transversal y con una perspectiva integral del principio de igualdad con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

Plasman el apoyo nacional e internacional en un entorno más comprometido desde la lucha contra la discriminación, en el ámbito de las políticas sociales⁶⁰⁶ y, en general con

⁶⁰³ GONZALEZ NAVARRO, F. (1983). “La Norma Fundamental que confiere validez a la Constitución española y al resto del ordenamiento español”. En *RAP*, 101.102. pp. 239-329.

⁶⁰⁴ ALBERDI, C. (2001). *El poder es cosa de hombres*. Madrid: La Esfera de los Libros S.L, pp. 245-248

⁶⁰⁵ FIGUERUELO BURRIEZA, A. (2011). “Tratamiento de la Igualdad entre mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español”. En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, A., NUÑO GÓMEZ, L. *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. Madrid: IUSTEL, pp. 439-450.

⁶⁰⁶ SEMPERE NAVARRO, A. V. (2000). “La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral y el Estatuto de los Trabajadores”. En *Aranzadi Social*, núm, 20, p. 15. de la vida familiar y laboral. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 21.

la tutela de los derechos humanos, con estas acciones, se creó el Instituto de Investigaciones y capacitación para la promoción de la mujer (INSTRAW); así como el Fondo de Naciones Unidas para las Mujeres (UNIFEM); y se establece una Segunda Conferencia Mundial (1980). En esta línea con la convocatoria de diversas Conferencias Mundiales celebradas en el decenio de los noventa hicieron hincapié en incorporar la perspectiva de género en los distintos temas y en los programas de acción adoptados que se empezaron a considerar como una herramienta que cubría un doble objetivo: en primer lugar, permitió sensibilizar a la opinión pública mundial; y en segundo lugar, suponía la posibilidad de aprobar compromisos políticos que los Estados asumían públicamente.

Y de momento concluyó el programa de actividades de la Década de las mujeres⁶⁰⁷ las conclusiones de la negociación fueron plasmadas en las Estrategias de acción en el desarrollo de las mujeres, que se consideraron como las pautas para el trabajo en todas las regiones del mundo, Resolución 1325 del Consejo de Seguridad sobre Mujeres, Paz y Seguridad 2000.⁶⁰⁸ La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)⁶⁰⁹ desempeña una labor en la promoción de los derechos de la mujer documentando la realidad que viven las mujeres en todo el mundo, elaborando normas institucionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

En virtud Beijing +10, Nueva York, 2005, se reunió para analizar los avances logrados desde que se adoptó la Plataforma de Acción de Beijing e instaron a la ONU, organizaciones internacionales y sociedad civil a intensificar sus acciones a favor de la aplicación de la igualdad y mayor protección en la incidencia cada vez mayor de violencia contra las mujeres en todas partes del mundo. Es esencial el cumplimiento de las obligaciones asumidas en la CEDAW⁶¹⁰ fundamentales para conseguir la igualdad entre los

⁶⁰⁷ UNCETA, K., YOLDI, P. (2000). *La cooperación al desarrollo: Surgimiento y evolución histórica*. Gobierno Vasco: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, pp. 13-16, 27, 45, 54, 56.

⁶⁰⁸ Fuente de información sobre la Conferencia. www.emakunde.es/emakunde/igualdad_ONU/cuando_c

⁶⁰⁹ ORGANIZACION NACIONES UNIDAS, MUJERES. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Comisión de la Condición jurídica y social de la mujer. 57º periodo de sesiones. (2013). *Eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas*. Nueva York: CSW57, pp. 1-8. Última actualización febrero 2013.

⁶¹⁰ UNITED NATIONS, CONVENCIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW). (2005). *Informe de México producido por el Comité para la eliminación de la discriminación contra la Mujer bajo el artículo 8 del Protocolo Facultativo de la Convención y respuesta del Gobierno de México*. México: Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer 32º periodo de sesiones. CEDAW /c/2005/PO.8/MEXICO, pp. 5-80.

género para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Además de estas conferencias mundiales específicas sobre las mujeres, conviene destacar que se han celebrado otras conferencias, cumbres y resoluciones que han resultado relevantes para las mujeres.

Tabla 1. Logros, obstáculos y retos en la lucha por la igualdad

| Avances | Obstáculos | Retos |
|---|--|---|
| <p>*Todos los países cuentan ya con legislaciones que establecen la igualdad entre hombres y mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la mayoría de los países hay políticas de acción positiva para disminuir la brecha entre la participación política ciudadana de hombres y de mujeres. • Todos los países tienen mecanismos estatales específicos para abordar las desigualdades entre hombres y mujeres. • A través del trabajo en red, los intercambios de experiencias y las acciones de presión para negociar sus propuestas, las mujeres han logrado expresarse como sociedad civil y se han construido nuevas articulaciones entre sociedad civil y estado. | <p>*Las leyes existen pero no siempre se aplican por falta de garantías y de información.</p> <p>Los mecanismos estatales son débiles y vulnerables a los cambios de gobierno.</p> <p>El cumplimiento de los acuerdos es instrumentalizado por algunos gobiernos en función de sus intereses.</p> <p>El avance de los integrismos y fundamentalismos religiosos frena el avance en la igualdad de derechos de las mujeres.</p> | <p>*Los gobiernos deben tener voluntad política para hacer que se cumplan los acuerdos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los movimientos de mujeres y feministas deben presionar por ubicar las acciones de la Plataforma de Acción de Beijing como parte de los derechos humanos y ciudadanos de las mujeres. • Naciones Unidas debe, por un lado fortalecerse, para presionar a los gobiernos y hacer seguimiento de los compromisos acordados, y por otro remodelarse, adoptando la perspectiva de los derechos de la ciudadanía y no sólo de los estados. |

Fuente: Extraído del documento “El Balance de Beijing y el papel de las Naciones Unidas” de Virginia Vargas. Publicado en Control Ciudadano, 2000. Los contenidos de este apartado II., están basados en informaciones recogidas de Isis Internacional (www.isis.cl), Emakunde (www.emakunde.es), Cuadernos África-América Latina. Revista de Análisis Sur-Norte para una Cooperación Solidaria nº 19 de Sodepaz (artículo “El camino de Beijing: el movimiento de mujeres hacia el nuevo milenio”, de Carmen de la Cruz) y el Cuaderno de Trabajo de Hegoa “Igualdad, desarrollo y paz. Luces y sombras de la acción internacional por los derechos de las mujeres”. Itziar Hernández, Arantxa Rodríguez.

Por lo que los estados miembros, defensoras/es y organizaciones de derechos de las mujeres se reunieron en la sede de Naciones Unidas en Nueva York, de 4 al 15 de marzo de 2013, para la 57ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

(CSW 57)⁶¹¹ para evaluar los avances en igualdad de géneros, identificar desafíos, fijar estándares mundiales y formular políticas concretas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el mundo. Los ejes de actuación se concentran en áreas específicas: la eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas; el reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres; la igualdad de género que deben estar reflejados en el marco para el desarrollo post-2015.

2.1.1. La naturaleza de la Unión Europea

La actividad normativa derivada de la Unión Europea es una organización internacional dinámica y evolutiva de carácter supranacional con competencias propias y, específicas que se refleja en las sucesivas transformaciones del Derecho originario y, por ende, del proceso de integración comunitaria. Tiene una existencia jurídica propia distinta del conjunto de Estados que la componen, ello le permite mantener relaciones directas e inmediatas con los ordenamientos jurídicos; pero a diferencia de los Estados la personalidad de la Unión Europea (en adelante UE) va a estar condicionada por el principio de especialidad que inspiran todo su régimen jurídico.⁶¹² Esto es, va estar limitada a los objetivos, y funciones que les fueron confiados por sus Estados miembros o pueden deducirse de sus tratados constitutivos que han sido desarrollados en la práctica e interpretados judicialmente por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.⁶¹³

Esta distinción se observa ya, en los avances sociales de impacto global que se han tenido que apoyar en las proclamaciones como Principio Constitucional y de distintas Declaraciones y Convenios Internacionales, cuyo conjunto configura un acervo jurídico al convertirse en elemento configurador de la interpretación de las normas internas en materia de igualdad, de derechos fundamentales, y libertades públicas. Por ello, destacar el sistema de protección jurisdiccional al constatar que la medida de la importancia del principio de

⁶¹¹ COMISIÓN DE LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER (2013). *La eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas*. Nueva York: ONU Mujeres, pp. 1-6.

⁶¹² SOBRINO HEREDIA, J. M. (2008). “La personalidad jurídica de la Unión Europea”. En MARTÍN, J., PÉREZ DE NANCLARES, J. *El Tratado de Lisboa. La salida de la crisis constitucional*. Madrid: IUSTEL, pp. 333-349.

⁶¹³ SOBRINO, J. M. (2009). “La actividad consultiva del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas”. En *la Unión Europea ante los retos de nuestro tiempo*. Homenaje a V. Abellán Honrubia. Madrid: Marcial Pons, pp. 1259-1274.

igualdad, se basa en un sistema de diversidad de valores comunes a los Estados miembros que, no compiten con los objetivos de la UE sino que forman parte de los mismos.⁶¹⁴

La evolución del acervo jurídico-político en materia de igualdad de mujeres y hombres es una cuestión por la idea del progreso y, la transformación de la actividad humana, se encuentra ligada al tránsito en la esfera de la vida pública y privada de la mujer. Que pretende postular la defensa de los intereses, si bien coexistiendo junto a los objetivos económicos en la prioridad de mantener su propia existencia, respetando la del otro (varón). Asimismo en la medida en que resulte provechoso para la propia, o es ella misma, un instrumento de una forma de vida más digna, del cual una no es superior al otro, sino por el contrario caminar en igualdad en el sistema normativo.

En este andamiaje, el movimiento histórico del feminismo (siglos XVIII-XXI) es el vínculo en el ámbito de las Organizaciones Internacionales⁶¹⁵ que pudieron constatar que en todas partes del mundo los patrones socioculturales, tiene muchas caras, diferenciadas en función del sexo. Es difícil darse cuenta de que el problema de las relaciones entre las personas se trata de dos maneras diferentes de considerar: en primer lugar la previsibilidad de las propias acciones activas, la interpretación como elemento específico de la política que manifiesta el valor del principio de igualdad, de libertad, de la dignidad humana y, la no discriminación para un determinado grupo social; en segundo lugar el momento de la justificación por la cual lo que acontece debe suceder, es decir, la desigualdad social, política, económica y cultural (por la clase dominante).⁶¹⁶

Por lo que resulta la discriminación por el solo hecho de ser mujer e incluso como es sabido la violencia de género, se abrió con ello, en los albores de los noventa un proceso ante este fenómeno, en la pretensión de la protección y garantía de los grupos más vulnerables de un derecho cuya fuerza vinculante sea mayor que la de una recomendación (carece de obligatoriedad es un simple valor moral). Toda esta construcción comunitaria por la igualdad se lleva a cabo a través de normas que priman sobre el derecho interno de los Estados miembros. Resulta así que surge la imperiosa necesidad de garantizar una

⁶¹⁴ TRIDIMAS, T. (2006). *General Principles of EU Law*. 2ª Oxford University Press, pp. 341-350.

⁶¹⁵ CORTÁZAR ROTAECHE, C. L. (2005). "Europa, un espacio especialmente propicio para la esperanza humana". *Rev. ICADE. Monográfico: Europa en la encrucijada actual*. núm. 66, pp. 35-48.

⁶¹⁶ HERRERO DE LA FUENTE, A. (2003). *La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Una perspectiva pluridisciplinar*. Zamora, pp. 123-124.

protección jurisdiccional efectiva, en el derecho a la tutela judicial afectiva⁶¹⁷ consagrada por el artículo 47 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, o lo que es lo mismo, el derecho a un proceso equitativo constituye uno de los derechos fundamentales y, supone una manifestación de capital importancia de la idea del Estado de Derecho o imperio de la ley (*rule of law*) de un verdadero sistema democrático. Convertida en plataforma la democracia en la configuración de la igualdad de mujeres y hombres como derecho y principio nuclear del ordenamiento comunitario.

Con este marco teóricas feministas han abierto el diálogo acerca de la desigualdad entre los géneros, para poder desempeñar otro rol, extendido, significa ser iguales al hombre y no quedar restringida a los límites del discurso, es decir, ensanchar la esfera de las acciones, su posición y función dentro de la sociedad y gozar de independencia individual en lo social, político y económico.⁶¹⁸ Dentro de este marco a partir de entonces, una mayor profundización en un sentido progresista, teniendo en cuenta que en las instituciones debe prevalecer la ley, la norma escrita, esto significa que debe ser obedecida sin posibilidad de excepción; a ello se puede añadir el principio de la igualdad ante la ley.⁶¹⁹

De esta forma, iba a funcionar como recurso para posibilitar la transformación y a ser iguales todas y todos de alcanzar la igualdad sustantiva, la igualdad real y efectiva, fundamental en el desarrollo humano de la sociedad y de los pueblos.⁶²⁰ La explicación del reconocimiento de la igualdad ante la ley es consecución de las constituciones europeas y de la propia jurisprudencia del TJCE, y se expresa en un amplio abanico de situaciones en la norma jurídica, y en ellos se encuentran semejanzas y diferencias que, está teñida de elementos que se refieren al género y al sexo en el contexto social.⁶²¹

⁶¹⁷ PASTOR RIDRUEJO, J. A. (2002). “La tutela judicial efectiva en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: Temas escogidos”. En MARIÑO MENÉNDEZ, F. *El Derecho internacional en los albores del siglo XXI: Homenaje a Juan Manuel Castro-Rial Canosa*. Madrid: Trotta, p. 521.

⁶¹⁸ MATÍA PORTILLA, F. J. (2002). *La protección de los Derechos Fundamentales en la Unión Europea*. Madrid: Civitas, pp. 85-87.

⁶¹⁹ ROLDÁN BARBERO, J. (2003). “La Carta de derechos fundamentales de la UE: su estatuto constitucionales”. En *Revista de Derecho comunitario Europeo*, núm. 16. pp. 943-991.

⁶²⁰ MALLICK KIRSHNA. (1995). “Individual Discrimination”. En FRANCK, M. (Coord.). *International Encyclopedia of Sociology*. Fitzroy Deraborn Publishers, pp. 58-69.

⁶²¹ BALAGUER CALLEJON, M. L. (2005). “La Constitución Europea y la igualdad de género”. En *REDCE* núm. 3, ISSN 1697-7890, pp. 273-292.

En relación con esta situación, conviene recordar la evolución del ordenamiento jurídico, cuando se dejan entrever importantes modificaciones en la vigente actualización del Derecho originario (los Tratados de la Unión y sus protocolos) y en el derecho derivado (reglamentos, directivas, decisiones, dictámenes, recomendaciones), aunque supeditada a su aceptación por cada Estado. En cuanto a la arquitectura jurisdiccional, se produjo una manifestada apertura al control por el Tribunal de Justicia,⁶²² admitiéndose su competencia prejudicial para pronunciarse sobre la validez (excluidos los convenios entre los Estados miembros) y la interpretación del sistema supeditada, además, de especificar qué órganos jurisdiccionales del Estado en cuestión podrían dirigirse al Tribunal de Justicia.

Al hilo de los preceptos reseñados es imperioso reconocer la igualdad como valor, en él, la dignidad humana, la libertad, la justicia y la solidaridad. Puede no resultar suficiente el reconocimiento, por cuanto que la perspectiva de futuro acerca de una sociedad igualitaria correlativa a lo material depende de factores muy diversos y básicamente de la cultura social predominante (masculinizada). Por ello, resulta necesario extender e implantar el valor de igualdad (ante la ley) que es el principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos. Sin embargo, no siempre es tan sencillo porque las instituciones internacionales, los Estados (poderes públicos), tienen al día de hoy un problema estructural, social, político, económico y cultural,⁶²³ y es por ello necesario tomar en cuenta la desigualdad en su perdurabilidad históricamente silenciada, con una reflexión crítica ante el desarrollo real y efectivo del derecho de igualdad entre mujeres y hombres.

A pesar del protagonismo del que está dotada la igualdad hoy en día, los Estados y la Comunidad internacional han de adoptar medidas legales/positivas, de esta normativa, en la administración de justicia;⁶²⁴ la adopción de medidas legislativas y procedimientos eficaces en todos los ámbitos civil, laboral, administrativas, penal para la prevención y

⁶²² SANJUAN FREIXES, T. (2005). “Derechos fundamentales en la Unión Europea evolución y prospectiva: la construcción de un espacio jurídico europeo de los derechos fundamentales”. En *ReDCE*, núm. 4. pp. 43-86.

⁶²³ ESPINO, A. (2002). “Género y globalización”. En Ponencia al seminario Taller Internacional *Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Estrategias de Exigibilidad nacional e internacional. Serie Seminarios y talleres n° 125. CIEDUR, pp. 45-46.

⁶²⁴ MAGRO SERVET, V. (2001). “Los nuevos juzgados especializados en violencia doméstica”. En *La Ley*, n° 5317, pp. 1-4.

sanción de los actos contra las mujeres. En consecuencia con lo anterior se podría deducir que el principio de igualdad no rige con igual intensidad a pesar de los variados esfuerzos institucionales; instrumentos legales existentes; y su aplicación de eliminar los obstáculos que impiden la realidad de los principios de igualdad y libertad de los individuos y de los grupos, entre ellos de manera muy especial el de las mujeres. Que constituye un obstáculo señalado de desigualdad entre hombres y mujeres por razón de sexo. Un criterio común para distinguir los derechos fundamentales, las libertades públicas de derechos de los ciudadanos.

2.1.2. Catálogo de derechos en el acervo jurídico de la Unión Europea

En la terminología de la Constitución y en los principios rectores de la política social y económica es el grado de participación de los poderes públicos en el ejercicio y disfrute de ellos. En este marco del discurso contemporáneo la igualdad ante la ley⁶²⁵ se comprueba en el momento de su aplicación de la norma, puesto que la ejecución de la misma por el Estado se ha de hacer sin distinción ni consideraciones personales. Será la jurisprudencia la encargada de ir decantando todas estas posibles causas, teniendo en cuenta la vigencia de las diferentes Declaraciones y Pactos nacionales.

A esta evolución tan positiva como punto de partida debe tenerse en cuenta la estructura institucional que sirvió de plataforma e incluye un catálogo de derechos en el acervo jurídico de la Unión europea: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Declaración Universal de Derechos Humanos; los Tratados de la Unión Europea⁶²⁶ de Maastricht, Ámsterdam, Niza y, el de Lisboa. Además, el artículo 14 del Convenio de Roma señala que cualquier discriminación bajo cualquier circunstancia o condición personal o social es prohibida, en este sentido similar al contenido en el artículo 21 de la Carta de Niza⁶²⁷ prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, social o de cualquier otra característica. Por su parte, en el artículo 4.1, el Pacto

⁶²⁵ JIMÉNEZ CAMPO, J. (1983). “La igualdad jurídica como límite frente al legislador”. En *REDC*, n.º. 9, p. 106.

⁶²⁶ RIPOL CARULLA, S. (1995). “Los derechos fundamentales en el Tratado de la Unión Europea”. En *La Constitución española en el ordenamiento jurídico comunitario europeo I*. Vol. II. Madrid: Ministerio de Justicia e Interior, pp. 1797-1806.

⁶²⁷ CARPI BADIA, J. M. (2001). “El Tratado de Niza. Análisis y valoración de los resultados de la Conferencia intergubernamental sobre la reforma institucional”. En *V-LEX*. Barcelona, pp.1-44.

Internacional de Derechos Civiles y Políticos. También el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La Convención Americana sobre Derechos Humanos;⁶²⁸ el Convenio sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Hasta el momento actual (siglo XXI) ha sabido y ha podido evolucionar hacia un reconocimiento genérico del derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, vinculadas tanto en su perspectiva ética como la jurídica⁶²⁹ que extendieron la igualdad de hombres y mujeres a cualquier tema laboral, e incluso social. En este contexto ya de por sí fortalecía mirando al presente y al futuro la incorporación de preceptos que sean protegidos por un régimen de Derecho. Por ello, a fin de promover y mantener la operatividad en el campo de las mujeres, en los actos y principios generales del derecho, que no ha hecho más que reflejar los instrumentos internacionales⁶³⁰ que tienen en cuenta en su articulación un principio común en todos los ordenamientos jurídicos de los Estados.

A modo de ejemplo como indica el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE), mediante Resolución, de 1 de marzo de 2011, caso *Association Belga de Consommateurs Test-Achats* y otros declaró nulo, con fecha, de 31 de diciembre de 2012, el artículo 5.2 de la Directiva 2004/113, por considerarlo contrario al principio de igualdad de trato de mujeres y hombres y de los artículos 21 y 23 de la Carta de Niza de 2000; el caso *Defrenne*, de 8 de abril de 1976, se trataría del supuesto en que un empresario acordara una diferente retribución salarial para mujeres y hombres en la misma categoría laboral; y como ha reconocido la jurisprudencia constitucional española SSTC 128/1978, de 16 de julio, y 19/1989; y comunitaria Sentencia *Kalanke c. Bremen*, de 17 de octubre de 1995; Sentencia *Marschall c. Renania del Norte-Westfalia*, de 11 de noviembre de 1997.⁶³¹ De este modo, se está ante preceptos de mandato u orden que observar que supone la

⁶²⁸ MARTÍN MARTÍN, G. (2011). “La igualdad en las relaciones jurídicas privadas”. En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, A., NUÑO GÓMEZ, L. CANCIO ÁLVAREZ M. L. (Coord.). *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. Madrid: IUSTEL, pp. 93-97.

⁶²⁹ GARCÍA ROCA, J. y SANTOLAYA, P. (2005). *La Europa de los Derechos: el convenio europeo de derechos humanos*. Madrid, pp. 55-56.

⁶³⁰ SARMIENTO, D. (2006). *La Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea. Explicaciones, concordancias, jurisprudencia*. Madrid: Thomson-Civitas, pp. 45-46.

⁶³¹ MARTÍN VIDA, M. A. (1998). “Medidas de trato preferente a favor de las mujeres en el ámbito comunitario. Reflexiones al hilo de la Sentencia Marschall”. En *Revista Española de Derecho Constitucional*, n.º. 53, pp. 14-18.

culminación de un largo camino⁶³² avanzando a impulso de todas y todos los agentes sociales, las instituciones internacionales y nacionales, en la labor del reconocimiento formal de la igualdad que se ha inspirado en la herencia humanística de Europa, a partir de la cual se han desarrollado los valores universales de los derechos de la persona.

En una línea normativa especialmente relevante desde el punto de vista histórico, en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres es larga y antigua en el seno de la Unión Europea.⁶³³ Por otra parte, es una señal de identidad en la consecución de un mercado común en el que no hubiera dumping social en el que las mujeres trabajaran tanto como y en iguales condiciones que los varones. Durante la presente década éste fue el significado del principio de igualdad, sin embargo, posteriormente, y posiblemente a raíz de las aportaciones marxistas y socialistas,⁶³⁴ se tomó en cuenta la insuficiencia del concepto de igualdad formal, que no es ya una igualdad pasiva frente a ésta surgió la igualdad material o sustancial, que conduce a la aparición del Estado Social.⁶³⁵

En consecuencia, supone el mandato dirigido a todos los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad sea real o igualdad activa una labor promocional, la de tomar medidas para facilitar la participación de todos. En puridad con la estructura institucional con la que la norma no privilegie a nadie se establecen una serie de Directivas en materia de igualdad de oportunidades de las cuales también es importante destacar que refuerzan el valor del principio de igualdad formal y material en lo que se refiere al contenido, alcance y límites, que plantea importantes cuestiones de cara al futuro.

Las Directivas contienen los cambios que se han producido durante los veintiséis años, que han pasado desde que se aprobó la primera directiva, tanto los cambios introducidos por los sucesivos tratados de la Unión Europea. Las sucesivas directivas

⁶³² RODRÍGUEZ IGLESIAS, G. C. (1998). "Reflections on the general principles of Community Law". En *The Cambridge Yearbook of European Legal Studies*. Vol. 1, pp.1-16.

⁶³³ RODRÍGUEZ, A. (2001). *Integración europea y derechos fundamentales*. Madrid: Civitas, p. 213.

⁶³⁴ GAYLE, R. (1975). "The traffic in women: Notes on the Political Economy of Sex". En REITER, R. *Toward an anthropology of women*. Nueva York: Monthly Review Press, pp. 159, 199-200.

⁶³⁵ ALZAGA, O. (1996). *Comentarios a la Constitución Española de 1978*. EDERSA, p. 260

comunitarias⁶³⁶ y la jurisprudencia dictaminada por el Tribunal de Justicia Europeo en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres, esta aproximación varía con el paso del tiempo conducen a una convergencia de planteamientos en lo referente a la Directiva 2002/73/CE⁶³⁷ del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre, que modifica la Directiva 76/207/CEE. Del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato al acceso al empleo, a la formación, la promoción profesionales, a las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.⁶³⁸

Además, en la seguridad social añadiendo la prohibición del acoso sexual en el trabajo,⁶³⁹ se considera una forma de discriminación basada en el sexo,⁶⁴⁰ y como un obstáculo para la adecuada integración de la mujer en el mercado de trabajo (79/7/ CEE y 86/378/CE). Se fundamenta en los Tratados (art. 6 y 14.), también como objetivo fundamental de la Unión Europea; de una forma paralela, la Directiva 86/613/CEE aplica el principio de igualdad entre hombres y mujeres a los trabajadores que ejercen una actividad propia. La cuestión no es meramente teórica y abstracta, sino que tiene claras consecuencias prácticas; a los efectos, se debe hacer una puntualización a la Directiva 2004/113/CE⁶⁴¹ del Consejo, de 13 de diciembre, por la que se aplica el principio de trato entre hombres y mujeres al acceso a los bienes, servicios y su suministro, en cuanto un principio fundamental de la Unión Europea.

⁶³⁶ PI LLORENS, M. (1999). *Los derechos fundamentales en el ordenamiento comunitario*. Barcelona: Ariel, pp. 23-24.

⁶³⁷ DIRECTIVA 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y las condiciones del trabajo DO L 269 de 5 de octubre de 2002, p. 15.

⁶³⁸ COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (2009). Proyecto de Observación General, n° 20. *La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales* (art. 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Naciones Unidas, Ginebra, pp. 1-14.

⁶³⁹ RECOMENDACIÓN 92/131/CEE de la Comisión relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo de 27.11.1991, DOCE L 049 de 24/02/1992 p.0001-0008. Declaración del Consejo, de 19 de diciembre de 1991. DOCE C027 de 04/02/1992, p. 0001-0001.

⁶⁴⁰ FIGUEROA BELLO, A. (2006). "Las recientes directivas comunitarias adoptadas en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Unión Europea". En LÓPEZ DE LA VIEJA, T., BARRIOS, O., FIGUERUELO, A., VELAYOS, C., CARBAJO, J. *Bioética y feminismo. Estudios multidisciplinares de género*. Universidad de Salamanca, pp. 234-242.

⁶⁴¹ DIRECTIVA 2004/113/CE del Consejo Europeo, de 13 de diciembre de 2004, art. 4, L 373/37, 21.12.2004, pp. 38- 43.

Desde la primera mención tan específica y sectorial que apunta el artículo 119 del TCE (actual art. 141.) y, la creación de la CEE (1957) que garantiza la igualdad salarial entre trabajadores y trabajadoras pueden desempeñar un papel decisivo a la hora de lograr un trato igualitario entre mujeres y hombres. Con una mirada en común, la brecha abierta entre las promesas aprobadas, se sitúa el conocer la realidad de los Estados miembros que fue una de las razones por las que se optó contar con metas e indicadores fiables y fáciles de utilizar, de modo que pudiera materializarse el nivel de avances y los obstáculos encontrados por los Estados para asegurar el ideal humano esencial de la igualdad que toma como fundamento en la paridad en cuanto trato que debe recibir la dignidad humana; esto conlleva equivalencia en la titularidad y disfrute de los derechos fundamentales.

Por otra parte, coadyuvando con los objetivos hay otros aspectos en el acervo jurídico-político en materia de igualdad de mujeres y hombres que se encuentran ligados en la Carta de los derechos fundamentales de la UE⁶⁴² que prohíbe cualquier discriminación por razones de sexo (arts. 21 y 26), y consagra el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. La idea de adoptar la directiva fue expresada previamente en la Agenda de política de 2000,⁶⁴³ haciendo frente a los nuevos retos que contemplan las transformaciones económicas y los cambios sociales de Europa presentado en el Consejo de Lisboa de 2000. Evidencia el propósito de configurar los derechos y libertades como eje de la Unión Europea a través de la modernización y mejora de la rematerialización constitucional.⁶⁴⁴

Así, constituía la renovación del modelo social europeo, se contemplan acciones reforzando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los derechos fundamentales, la lucha contra la discriminación y la promoción de la inclusión social. Se

⁶⁴² MANGAS MARTÍN, A. (1992). “El Tratado de Unión Europea: análisis de su estructura general”. En *GJ, D-17*, pp. 13-62.

⁶⁴³ COMISIÓN EUROPEA. (2000). “Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las regiones. Agenda política social. COM/2000/0379”. En FIGUEROA BELLO, A. *Otras directivas europeas en materia de igualdad entre hombres y mujeres*. México: UNAM, pp. 213-249.

⁶⁴⁴ TUR AUSINA, R. (2011). “Las políticas de igualdad de género en Europa: Unión Europea y Consejo de Europa”. En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, A., NUÑO GÓMEZ, L., CANCIO ÁLVAREZ, M. D. *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. Madrid: IUSTEL, pp. 392-401.

considera la Resolución, de 14 de enero de 2009, del Parlamento Europeo⁶⁴⁵ la necesidad de combatir toda forma de discriminación por los Estados garantizando la igualdad de oportunidades como un derecho fundamental, que pretende postular la defensa de los intereses ligados al ser humano si bien coexistiendo junto a los objetivos económicos. Desde este enfoque, en particular la igualdad es una meta a alcanzar entre mujeres y hombres convirtiéndose en una política prioritaria para lo que pide tomar en cuenta las recomendaciones de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales de 2008, y la Decisión Marco 2008/913/JAI del Consejo, de 28 de noviembre.

En una línea normativa, similar resulta que las diferentes garantías constituyen los diversos elementos de una exigencia única, son las concreciones particulares del derecho más amplio la del proceso equitativo,⁶⁴⁶ el reconocimiento del ordenamiento jurídico y el establecimiento de un sistema de garantías en el ámbito internacional y nacional. Como ha señalado NOVALES⁶⁴⁷ menciona que el derecho antidiscriminatorio, se construye en un concepto relacionado con las diferencias no justificadas que abarca tanto a las discriminaciones directas como a las indirectas,⁶⁴⁸ cuyos efectos en la sociedad dejan secuelas profundas y gravemente dañinas, alcanzando consecuencias para la propia vida de las mujeres.

Una vez que queda patente el desarrollo humano, la sociedad está teñida de elementos que se refieren al género, al sexo en el contexto cultural ante problemas que abordan que conforman y experimentan diversos grados de poder ser, de capacidades y de oportunidades y, sobre todo, implica el proceso de especificación de resolver tanto por los límites del discurso social como político que exigen encontrar argumentos válidos de solución, cuando por la variedad de pretensiones, exigencias, y necesidades que se protegen

⁶⁴⁵ EXTREMO CASADO, P. (2002). "Solidaridad e Igualdad de oportunidades en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea". En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. núm. 40. Madrid, pp. 2-4.

⁶⁴⁶ ESPARZA LEIBAR, I. y ETXEBERRIA, GURIDI, J. F. (2004). "Derecho a un proceso equitativo." En LASAGABASTER HERRARTE, I. *Convenio Europeo de Derechos Humanos. Comentario sistemático*. Pamplona: Thomson-Civitas, p. 149.

⁶⁴⁷ NOVALES ALQUÉZAR, A. (2004). *Derecho antidiscriminatorio y género: las premisas invisibles*. Chile, p. 497.

⁶⁴⁸ RUIZ MIGUEL, A. (1994). "Discriminación inversa e igualdad". En VALCÁRCEL, A. *El concepto de igualdad*. Madrid: Pablo Iglesias, pp. 84-88.

a través de los derechos humanos y de una protección jurisdiccional efectiva.⁶⁴⁹ Una trascendencia, más que evidente, ante los diferentes desafíos que impidan a las personas ejercer sus derechos y libertades, no constituye más que un aspecto de discriminación, desigualdad o restricciones que no deben existir trabas para la salvaguarda de principios constitucionales fundamentales nacionales e Internacionales que plantean la necesidad de combatir cuantas prácticas desigualitarias se manifiestan.⁶⁵⁰

Consolidar en un sentido o en otro, cabe planearse si la igualdad podría ser un derecho y un principio a la vez, como principio, constituye un auténtico imperativo de justicia en las acciones de Derecho,⁶⁵¹ un postulado a desarrollar por parte de los poderes públicos, un criterio informador no sólo de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE sino de todo el Derecho de la Unión. El siglo XX⁶⁵² se caracterizó por las grandes reivindicaciones sociales, destacando por su extensión y profundidad la lucha de las mujeres por sus derechos, tanto públicos como privados, no obstante, la realidad sociopolítica de los últimos años ha demostrado que la igualdad de oportunidades no conduce a la igualdad material o en los resultados favorables para las mujeres, resaltar que a comienzos del siglo XXI, juristas comprometidas/os con los valores de libertad y de igualdad persiguen el objetivo de desarrollar la igualdad de oportunidades para conseguir la igualdad de los sexos.

De este modo, es susceptible de crítica en virtud de la crisis económica internacional y nacional que puede prevalecer, y agravar la discriminación de las mujeres que se constituye en la inaplicación o de su aplicación indebida del principio de igualdad.⁶⁵³ En estos mismos términos a su vez plantea el problema en el proceso de internacionalización

⁶⁴⁹ MIGUEL MACHO, L. (2004). “Los derechos de justicia en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”. En RUIZ MIGUEL, C. *Estudios sobre la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. Universidad de Santiago de Compostela, pp. 189-190.

⁶⁵⁰ PULEO, A. (1993). “Feminismos”. En MARDONES, J. M. *10 palabras calve sobre movimientos sociales*. Pamplona: Verbo Divino, pp. 15-16.

⁶⁵¹ ZOCO ZABALA, C. (1979). “Mandato de igualdad ante la ley en la Constitución española y en la Carta Europea de Derechos Fundamentales: un estudio comparado”. pp. 2-317.

Véase: www.unizar.es/derecho/doctorado_humanos/CZoco.doc.

⁶⁵² FIGUERUELO BURRIEZA, A. (2011). “Tratamiento de la Igualdad entre mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español”. En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, A., NUÑO GÓMEZ, L., CANCIO ÁLVAREZ M. D. *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. Madrid: IUSTEL, pp. 440-450.

⁶⁵³ DE ASÍS, R. (2001). *Sobre el concepto y el fundamento de los derechos: una aproximación dualista*. Madrid: Dykinson, pp. 34-36.

de los derechos humanos, de que se tiene, en el hecho que hayan sido violados y que socialmente son fuente frecuente y preocupante en la discriminación (*ad exemplum*) en cuanto cuestiones que afectan a los derechos y que superan las fronteras de un Estado.

2.1.3. La ruta de mejora: Instrumentos normativos

Han vuelto a hacer su entrada en el mundo no sólo las doctrinas libertarias sino también las igualitarias; la relación entre unas y otras, resulta en la práctica, sumamente estrecha, mejor aún, la transformación de una nueva forma de sociedad igualitaria⁶⁵⁴ en la conveniencia de diferenciar situaciones modos y formas de igualdad (de todos en todo), para evitar que sea un concepto genérico y vacío, que si no se especifica o se dota de contenido, no significa nada. Y es por ello, por lo que cualquier discurso dirigido, hoy resulta justificable en vista de la mayor igualdad donde se vea en el mundo en el que le toca vivir a las mujeres, hoy en un Estado Social y Democrático⁶⁵⁵ de Derecho se deben establecer los medios materiales y de garantía adecuada para su efectividad de los valores que sostiene el encaje constitucional.

Acaso la esencia de toda esta argumentación que pueda abrir el pensamiento contra los reaccionarios/rías, pero que es preciso continuar defendiendo la igualdad de los modernos frente a la de los antiguos, es una buena medida de equilibrio justo entre ambos sexos. Además, se neutraliza precisamente la diferencia basada en el sexo y en la cuestión de la discriminación⁶⁵⁶ y desigualdad están desprovistas de una justificación objetiva y razonable en las relaciones de hombres y mujeres. En suma, la igualdad hoy en día se encuentra garantizada en lo que se refiere a la igualdad ante la ley y en la aplicación de la Ley, es decir, en la igualdad ante los poderes públicos, que ha de consistir en garantías y eficacia jurídica en el ámbito de las relaciones jurídico-públicas y privadas.⁶⁵⁷

⁶⁵⁴ ROUSSEAU, J. J. (1995). *Contrato social*. Trad. de M. J. Villaverde. El Contrato social o Principios de derecho político. Madrid: Tecnos, pp. 19-20.

⁶⁵⁵ SARTORI, G. (1987). *The Theory of Democracy Revisited*. New Jersey: Chatam House, p. 278.

⁶⁵⁶ AUBERT, F. (1973). "Les femmes doivent-elles apprendre á lire?" En *Studi sull'eguaglianza*. Pisa: C. Rosso-Goliardica, pp. 79-97.

⁶⁵⁷ CERDÁ MARTÍNEZ-PUJALTE, C. (2004). "Principio de igualdad y prohibición de discriminación en las relaciones jurídico privadas: la doctrina de la DRITTWIRKUNG". En *Revista Cortes Generales*, nº. 61, pp. 22-23.

Se muestra una razonable ponderación de derechos en diversas normas junto a otras acciones en el diseño político motivación de la modernización de derechos ante la irrupción de los derechos humanos y libertades fundamentales. En el escenario constitucional se remonta a la Constitución Mexicana de 1917 y a la alemana de Weimar de 1919, se debe reconocer el impulso que todos los derechos de las personas (ya se denominen derechos humanos, derechos fundamentales o libertades públicas). Este derecho⁶⁵⁸ se complementa mediante la incorporación de la igualdad que merece la atención específica de distintas Declaraciones, Convenios Internacionales, Pactos, Convenciones, entre otros textos cuyo conjunto configuran un acervo jurídico relevante.

Como se ha visto en su universalización tardó en producirse el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966,⁶⁵⁹ la novedad es que, por la falta de medida (ametría) en la norma específica del pacto a adoptar cuantas medidas resulten necesarias, y ello sobre la base de un doble argumento ligado a las funciones esenciales que la misma despliegue en un sistema democrático de relaciones laborales. Por una parte, su función reguladora implica reconocer el derecho a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, el derecho de la mujer a condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres e igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de sus trabajos, a la categoría superior sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad (art. 7. a y c.). Una perspectiva de decisión que representa el objetivo de la constante mejora de las condiciones de vida de los pueblos y sus ciudadanos.⁶⁶⁰

Alude a la notable evolución operada que se traduciría en el comienzo de un proceso global de construcción política y, del nuevo ordenamiento en la estructura institucional en el ámbito material relativa al reconocimiento y a la protección de los derechos

⁶⁵⁸ HERVADA, J. y ZUMAQUERO, J. M. (1978). *Textos Internacionales de Derechos Humanos*. Pamplona: Universidad de Navarra, pp. 16-34, 50.

⁶⁵⁹ DÍAZ-FLORES VARELA, H. y SEGADO RODRÍGUEZ, P. (2009). “Los derechos de solidaridad”. En BENEYTO PÉREZ, J. M., GONZÁLEZ-ORÚS, J. M., BECERRIL ATIENZA, B. *Tratado de Derecho y Políticas de la Unión Europea*, Tomo II Derechos Fundamentales. Navarra: Aranzadi, Thomson Reuters, pp. 739-781.

⁶⁶⁰ VALCÁRCEL, A., DE LA ENCARNACIÓN, M. (2008). “La perspectiva de género en las políticas públicas. Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”. En SALA FRANCO, T. pp. 142-162.

fundamentales. En el ámbito comunitario⁶⁶¹ europeo realización concreta que creen en la solidaridad y el establecimiento de bases comunes, es hoy un hecho constatable fruto de dos circunstancias: por una parte, la labor jurisprudencial del TJCE a partir de la década de 1960, en la que se afirma que los derechos humanos son parte de los principios generales del derecho cuyo respeto debe garantizar el TJCE. Por otra parte, la progresiva incorporación al Derecho originario de las prescripciones que venían siendo reconocidas en otros textos internacionales.

De este modo la afirmación del principio de indivisibilidad como valor universal del ser humano junto con la dignidad, la libertad y las dimensiones de igualdad del funcionamiento institucional transparente e imparcial,⁶⁶² no pasa inadvertida la redacción neutra del texto desde el punto de vista del sexo (se dirige a cualquier persona eliminando la preferencia de un sexo sobre el otro), a esta integración la introducción a la realidad desde la mirada de género.⁶⁶³ Además, sus relaciones de poder, remiten a un análisis crítico de la función de relaciones de dominio sobre el modo de quien domina a otro ser humano, se mire como se mire, no puede dar cabida en una sociedad de libres e iguales, por cuanto reconciliar el sentimiento de pertenencia de las mujeres a una colectividad con la exigencia de realización individual.⁶⁶⁴

La incorporación de nuevos derechos subjetivos asociados a cambios tendenciales sociales supuso la referencia originaria en el aumento de la diversidad de intereses y capacidad internacional⁶⁶⁵ y, nacional. Se considera un objetivo prioritario la orientación de la democracia; y es en este sentido, en los espacios se busca con ella una conciencia colectiva, una voluntad general que vincule al individuo con la sociedad en su conjunto. Con la inclusión del principio de igualdad y la mediación de instituciones en la sobredimensión de integración sectorial de grupos y colectivos. En la asunción de términos

⁶⁶¹ SANTOLAYA MACHETTI, P. y GARCÍA ROCA, J. (2005). *La Europa de los Derechos: El Convenio Europeo de Derechos Humanos*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, pp. 401-402.

⁶⁶² PÉREZ MENAYO, V. (2005). *La calidad social, un nuevo paradigma en la Unión Europea*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. p. 38.

⁶⁶³ DURÁN FERRER, M. (2005). “La constitucionalización de los derecho de género”. En FREIXES, T. y SEVILLA, J. *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía*. Madrid: Goberna, INAP. Instituto Nacional de la Administración Pública, pp. 123-124.

⁶⁶⁴ SILVER, H. (2007). “Exclusión Social y solidaridad social: tres paradigmas”. En *Trabajar por tiempos mejores. Repensar el trabajo en el siglo XXI*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, p. 172.

⁶⁶⁵ PIRIS, J. C. (2006). *El Tratado Constitucional para Europa. Un análisis jurídico*. Marcial Pons, pp.98-99.

de igualdad y libertad más protegidos asociados a las diferentes realidades socioeconómicas e histórico culturales entre los distintos países, que ponen un límite infranqueable a la transferencia simplista de modelos de política y legislaciones laborales.⁶⁶⁶

Para la consecución de este objetivo, además de institucionalizar valores deberá avanzarse en la potenciación de la sociedad civil como parte integradora y de conexión para hacer posible un modelo social mayoritariamente incluyente entre hombres y mujeres. Como se verá en la afirmación de los derechos,⁶⁶⁷ de su defensa a las acciones legislativas, valoraciones doctrinales; Tratados Internacionales, que sostienen, por cuanto, que se revelan como un instrumento de referencia y de progresiva invocación del principio de igualdad que constituye una de las principales vías de consolidación a favor de las mujeres. Es precisamente lo que vino a hacer en este último trayecto, tanto la Asamblea General como el Consejo Económico y Social⁶⁶⁸ que aprobó la Resolución E/RES/5 (I), de 16 de febrero de 1946, por la que se creó la Comisión de Derechos Humanos y la Subcomisión sobre la situación de las mujeres.

Con ello se pretende denotar con claridad la potestad de la Subcomisión para ampliar el mandato de los trabajos y otorgarle una mayor visibilidad. En el mismo año (1946) se aprobó la resolución por la que se creó la Comisión sobre la situación jurídica y social de las mujeres, cuyo acrónimo responde a las siglas CSW (Commission for the advancement for women). La finalidad es seguir promoviendo el ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales, con el cometido de hacer un seguimiento por parte de las mujeres en el ejercicio de las propias funciones. La Comisión preparó recomendaciones e informes de resoluciones sectoriales y geográficas sobre la situación de las mujeres para asegurar y, garantizar los objetivos consensuados y aprobados en las diferentes Conferencias que se han ido retroalimentando sobre la situación legal del colectivo

⁶⁶⁶ MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J. M., SEMPERE NAVARRO, A. V. (1994). *Derecho Social Europeo*. Madrid: Tecnos, p. 40.

⁶⁶⁷ DE LA VILLA GIL, L. E. (2004). “La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 32. p. 28.

⁶⁶⁸ MORTOLLA FLORES, I. (1997). “El derecho a no ser discriminado: Comentarios a la Ley N° 26772 y el Proyecto de Reglamento”. En *Asesoría Laboral VII* n° 82. Lima, p. 14.

femenino. El fomento, en cada caso, conformando una especie de jurisprudencia⁶⁶⁹ sobre la interpretación del ejercicio de los derechos y libertades fundamentales.

Así, como en el precepto que engloba niveles de protección diferentes en el ordenamiento nacional común a la Declaración de 1948. El Consejo aprobó otra resolución en la que pedía a los Estados garantizar la igualdad en la promoción de la igualdad en el ámbito laboral para las mujeres en materia de empleo y remuneración, en el plano de la igualdad de salarios para trabajos de igual valor.⁶⁷⁰ Las recomendaciones que la CSW había remitido al Consejo durante la primera década de vida de la organización y, de los esfuerzos para armonizar el reconocimiento de los trabajos, y temas llevados a cabo de mejorar el aspecto de la desigualdad entre mujeres y hombres. Un paso muy significativo para la construcción de una auténtica democracia constitucional⁶⁷¹ a escala internacional en su conjunto.

Poniendo de relieve un mayor interés respecto de la prelación donde se produce el reconocimiento institucional finalmente el 10 de diciembre de 1948, quedó aprobada la Declaración de Derechos Humanos que señala tanto en el preámbulo como en su articulado la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.⁶⁷² En consonancia es la recomendación de la UNESCO en la promoción de programas educativos para las mujeres. Para contribuir a la consecución del objetivo en 1954 se prevé en la Asamblea el establecimiento de mecanismos que les permita a las mujeres hacer valer sus derechos, encaminan a la realización de los mayores esfuerzos para la mejora de los resultados de las políticas nacionales en la implementación que se aprobó en la resolución para eliminar prácticas y costumbres que perjudiquen a las mujeres.⁶⁷³

⁶⁶⁹ CRUZ VILLALÓN, P. y MONTORO, M. (1991). *Jurisdicción constitucional y procesos constitucionales*. Tomo II. Madrid: Colex, pp. 23-25.

⁶⁷⁰ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y TASCÓN LÓPEZ, R. (2004). “Derecho de negociación y de acción colectiva”. En AA.VV (ÁLVAREZ CONDE/GARRIDO). *Comentarios a la Constitución Europea*. Libro II. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 1110-1112.

⁶⁷¹ NAVAS CASTILLO, A. y NAVAS CASTILLO, F. (2005). *Derecho Constitucional. Estado Constitucional*. Madrid: Dykinson, pp. 78-79.

⁶⁷² DURÁN Y LALAGUNA, P. (2007). *La perspectiva de las Naciones Unidas en la protección de los derechos sociales*. Madrid: Thomson-Aranzadi, pp. 65-67.

⁶⁷³ SÁNCHEZ GONZÁLEZ, S. (2009). “En torno a la igualdad y a la desigualdad”. En VV. AA. Madrid: Dykinson, pp. 19, 24-26.

Así las cosas, no fueron los únicos ámbitos en los que se trabajó, pero es significativo que hayan sido de algún modo prioritarios intentando garantizar la autonomía de las mujeres en los procesos de toma de decisiones tanto en la esfera de la vida privada como en la vida pública. Este despliegue de actividades en la Organización fueron plasmadas en coordinar el trabajo en el sistema de acciones positivas y las iniciativas gubernamentales en todas las regiones del mundo en mejorar las oportunidades entre mujeres y hombres (género).⁶⁷⁴ En los albores del presente siglo XXI un nuevo viento de flexibilización se ha dado en el ámbito de las reformas que contienen los textos de las diferentes conferencias, resoluciones de las Naciones Unidas han sido retroalimentadas en la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres proyectando en esencia la aprobación de la nueva entidad UN-WOMEN 2010.

Se establecen pautas unificadas de trabajo de las entidades del sistema y de los órganos principales de Naciones Unidas, han trabajado en la aprobación de políticas, que de algún modo, persigue asegurar la eficacia del sistema para la promoción de los derechos y libertades a favor de las mujeres. La UN-WOMEN ha realizado un esfuerzo por consolidar su nuevo mandato y su estructura dentro de la Organización: en la Comisión para el adelanto de las mujeres (CSW); en el Fondo de Naciones Unidas para las mujeres (UNIFEM); el Instituto de Investigación para el adelanto y la formación de las mujeres (INSTRAW); el de la Red Ínter agencias trabajando en cuestiones de género (IAWGE); y de la Oficina del Asesor Especial en cuestiones de género (OSAGI).⁶⁷⁵

En el cumplimiento de los objetivos del milenio el trabajo de la UN-WOMEN confirma la política mixta, supone fomentar la propuesta de integración de la perspectiva de género y de igualdad en todas las políticas y programas públicos en el ejercicio del trabajo de las prioridades establecidas en planes específicos a combatir que son tres: 1) por una parte, la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres;⁶⁷⁶ 2) la promoción y difusión de la igualdad en todos los ámbitos o áreas territoriales en un sentido

⁶⁷⁴ ORDOÑEZ SOLIS, D. (1999). *La igualdad entre hombres y mujeres en el derecho europeo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Instituto de la mujer, pp. 402-404.

⁶⁷⁵ DURÁN Y LALAGUNA, P. (2007). *Sobre el género y su tratamiento en las Organizaciones Internacionales*. Madrid: EIUNSA, pp. 14-17, 34, 57-59.

⁶⁷⁶ CARMONA CUENCA, E. (2005). “La prohibición de discriminación (artículo 14 CEDH y protocolo 12)”. En *La Europa de los Derechos. El Convenio Europeo de Derechos Humanos*. Madrid: CEPC, pp. 18-19.

democrático en la integración de la mayor cantidad de mujeres en el desarrollo de participación política; 3) la efectividad en integrar la perspectiva de género como objetivo principal dirigido a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. La institucionalidad de esta medida convirtiéndola en una referencia transversal de todas las políticas onusianas (ONU)⁶⁷⁷ y, consecuentemente de las estatales que permita el empoderamiento de las mujeres en un mayor beneficio del desarrollo y de los derechos humanos en el espacio público.

3. LA RELACIÓN SOCIAL Y JURÍDICA DE GÉNERO

También se debe destacar otro ámbito generador de la vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación y accesibilidad por razón de sexo en el empleo. Las causas que subyacen a las persistentes diferencias relacionadas con las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo marcadas por las relaciones de género. La diferencia se refiere también a las discriminaciones directas o indirectas, el acoso sexual y sexista, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva. Desigualdades que, en definitiva, determinan la trayectoria laboral de las mujeres no sigue los mismos patrones que la de los hombres, comenzando porque unas y otros acceden a puestos de trabajo diferentes.⁶⁷⁸ Además, la pretensión ocupacional es por tanto mucho más amplia, tiene vocación de generalidad se trata de resolver las necesidades que plantean las mujeres⁶⁷⁹ en todas las áreas en la demografía que incluyen el trabajo dedicado a la democracia: a la participación política; a la garantía de los derechos humanos; a los programas para erradicar la violencia de género valorando en cada caso concreto las características propias de cada tipo delictivo.⁶⁸⁰

⁶⁷⁷ GONZÁLEZ GARCÍA, I. (2005). *Naciones Unidas y la Coordinación para el desarrollo asociación para las Naciones Unidas en España*. Madrid: DYKINSON, pp. 97-107, 112, 310.

⁶⁷⁸ HIDALGO VEGA, A. PÉREZ CAMARERO, S. CALDERÓN MILAN, M. J. (2007). *Discriminación Laboral de la Mujer: una década a examen*. Madrid: Estudios e investigaciones. Instituto de la Mujer, p. 223.

⁶⁷⁹ COMAS DE ARGEMIR CENDRA, M. (2001). "Novedades legislativas introducidas por la LO 14/1999, de 9 de junio". Estudio incluido en *La Violencia en el ámbito familiar. Aspectos sociológicos y jurídicos*. Cuadernos de Derecho Judicial n° V. 2, pp. 18-25.

⁶⁸⁰ BOSH, E., FERRER, V., ALZAMORA, A. (2006). *El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres*. Barcelona: Anthropos, pp. 34-45.

Se trata de numerosos instrumentos de diferente rango y con distinto alcance que se han aprobado en el seno de la Carta fundacional de las Naciones Unidas⁶⁸¹ como se puede apreciar de igual forma en el Comité de Derechos Humanos. En consecuencia, con el implemento de acciones positivas en el marco de los ámbitos previamente señalados en el ejercicio de los derechos en igualdad de condiciones, no significa necesariamente igualdad en todas las instancias desde la perspectiva de las diferentes normativas de cada Estado que cuentan con un margen de interpretación de acuerdo con la legislatura interna y, en la práctica jurisprudencial.

También se destaca de la norma que el Comité lleva a cabo un trabajo en el área de asistencia a los Estados, más que de penalización por incumplimientos.⁶⁸² Puede aplicarse a cualquiera de los convenios; a los Pactos Internacionales aprobados en las fórmulas genéricas; la ausencia de las referencias a la igualdad en una integración de la perspectiva de género;⁶⁸³ de no discriminación. Por otro lado, excluidas las razones de un lenguaje no sexista o neutro que estaría integrada en los grupos sociales. No se puede obviar que va íntimamente ligada en el proceso de reconstrucción y rehabilitación no solo desde el punto de vista de la política y jurídica, sino sustantiva.

Vieron la luz en las políticas de igualdad que han quedado ampliadas con las políticas de género dentro de las tendencias dominantes de la sociedad, siendo las tendencias dominantes las direcciones, las organizaciones y las ideas que crean decisiones sobre política. Y todo ello, desde la óptica de género, no es otra cosa, que dar los primeros pasos atendiendo al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.⁶⁸⁴ Un instrumento en detallar la naturaleza de género enfocada desde distintos aspectos y con diferentes funciones, en efecto, la previsión de conocer algunos de estos documentos y de la forma en que se han ejecutado.

⁶⁸¹ DAY, G. (1952). *Le droit de veto dans L' Organisation des Nations Unies*. Paris: Pedona, pp. 117-119.

⁶⁸² GIMBERNAT ORDEIG, E. (2008). *La Ley de Violencia de Género ante el TC*. El Mundo. Tribuna Libre, pp. 8-9, 15-16.

⁶⁸³ LARRAURI PIJOAN, E. (2009). *Igualdad y violencia de género*. Comentario a la STC 59/2008. Barcelona: InDret, pp. 18-19.

⁶⁸⁴ MIGUÉLEZ, F., TORNS, T., REBOLLO, O. y PASTOR, I. (1998). "Introducción al análisis del trabajo y la vida cotidiana". En *Papers*, pp. 9-25.

Tiene una importancia de gran relevancia en la relación social y jurídica de la persona, al respecto, se cita algunos de los ejemplos que se encuentran en el marco de la acción los Pactos aprobados en 1966. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁶⁸⁵ en su articulado establecen; la igualdad en términos genéricos (arts. 2 y 3.); contiene también la obligación de los Estados de garantizar los derechos en su territorio, sin ninguna diferenciación por razón de sexo (art. 2. Fracción 1.); el principio de la igualdad y no discriminación otra referencia explícita a la no-diferencia por razón de sexo en el ejercicio de los derechos (arts. 3 y 26.);⁶⁸⁶ todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho de protección sin discriminación (arts. 16 y 26.); sobre derechos relativos a la participación en la vida pública (arts. 21, 22 y 25.).

Asimismo también se pondera el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales, Civiles y Políticos el articulado resulta significativo teniendo en cuenta que contiene una prohibición de la discriminación por razón de sexo (art. 2.);⁶⁸⁷ se contemplan la obligación de los Estados de garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos en igualdad (art. 3.); otra provisión se reconoce el derecho a igual salario por trabajo de igual valor (art. 7.).⁶⁸⁸ De momento el Comité ha señalado que los articulados contienen el reconocimiento de una serie de derechos en la regulación y protección de la igualdad que aún no teniendo explícita la igualdad de género son importantes para garantizarla, en todo caso, sería necesario analizar el ámbito de cada uno de los derechos (Pactos) desde una perspectiva de género, como señaló en su momento CONNORS,⁶⁸⁹ de manera que existen elementos mejorables que no diluye el impacto positivo que han tenido en el avance de las mujeres.

⁶⁸⁵ GARCÍA VALDEOLIVAS, Y. (2005). "Igualdad por razón de sexo y Constitución Europea". En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. núm. 57, pp. 4-213.

⁶⁸⁶ BARRERE UNZUETA, M. A. (2003). "La Acción Positiva: Análisis del concepto y propuesta de revisión". En *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho* n° 9/2003, p. 4.

⁶⁸⁷ MARTÍNEZ, J. J. (1991). "El principio de igualdad en la producción de diferencias en el derecho". En AA.VV. *El principio de igualdad en la Constitución española*, vol. I. Madrid, pp. 539-543.

⁶⁸⁸ GARCÍA DIEZ, J. (2004). "Mujer y Economía". En ANDRÉS FLECHA, J. R., GARCÍA N. *Mujer e igualdad de oportunidades*. Instituto Superior de Estudios Europeos. Universidad de Salamanca, pp. 58-59.

⁶⁸⁹ CONNORS, J. (1996). General Human Rights instruments and their relevance to women. Advancing the human rights of women: using international Human Rights standards in domestic litigation. Asia-South Pacific Regional Judicial Colloquium, Hong. Kong, pp. 9, 14-26.

De esta manera, los instrumentos de los ordenamientos jurídicos de los Estados, poseen unos principios generales comunes con la protección de los derechos y libertades fundamentales⁶⁹⁰ para garantizar el ejercicio de los derechos en igualdad de condiciones de mujeres y hombres. En un verdadero espacio de libertad y justicia en equivalencia y el reconocimiento desde los mismos valores sociales compartidos. Se han aprobado un listado de documentos en el seno de las Naciones Unidas que son negociados por los Estados Miembros son quienes tienen mandato, competencias, y legitimidad para la adopción de las decisiones en la Organización.

En este sentido, hay una política específica, es la que marcan las decisiones de los Estados Miembros⁶⁹¹ que son los que negocian y, por tanto la aprobación y ratificación en las diferentes Conferencias, las políticas públicas de los Estados han asumido parte de los compromisos internacionales. Ha supuesto un empuje importante tanto en la sensibilización de toda la opinión pública mundial, como en la aprobación de medidas⁶⁹² para mejorar la situación de las mujeres en todo el mundo.

La normativa Internacional y nacional de los últimos años pone de relieve que en la actualidad hay una conciencia mayor para promocionar la integración en todas las áreas de la sociedad, y en asumir la perspectiva de género de modo transversal en todas las políticas públicas. Ello se debe en gran medida a la lucha mantenida por las asociaciones de mujeres, esta ya no es invisible, se ha dado un paso más, no sólo desde el punto de vista político y jurídico, sino también sustantivo. Por otra parte, las políticas de igualdad han quedado ampliadas con las políticas de género de manera que para garantizar su igualdad respecto a los hombres, se hará necesario mantener políticas específicas en todas las actuaciones de la igualdad.

De manera puntual, por lo que se refiere a los instrumentos internacionales para la protección de los Derechos Fundamentales en las Comunidades Europeas, la primera vez

⁶⁹⁰ ALEXY, R. (2012). *Teoría de los Derechos fundamentales*. Trad. de Carlos Bernal Pulido. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, pp. 417-418.

⁶⁹¹ DE LA VILLA GIL, L. E. (2001). “La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 32, pp. 13-15.

⁶⁹² AYBARL NUÑEZ. *Las Acciones Positivas ante el Principio de la Igualdad: Herramientas contra la Discriminación o Creadoras de Desigualdad*, pp. 3-7.

Véase: <http://www.coladic-rd.org/cms/wpcontent/uploads/2009/01/las-acciones-positivasdoc.pdf>

que una mención de esta naturaleza aparece en el Preámbulo del Acta Única Europea y después en el Tratado de la Unión Europea (art. F. Apartado 2.), firmado en Maastricht, de 7 de febrero de 1992.⁶⁹³ Al asegurarse la protección de los Derechos Fundamentales refleja a nivel legislativo lo que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia⁶⁹⁴ de manera muy especial han reconocido, las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros y los instrumentos internacionales relativos a los Derechos Fundamentales. Que forman parte del ordenamiento jurídico comunitario, que tanto las Instituciones como los Estados miembros, en el ejercicio de sus competencias en el ámbito comunitario. Son un referente que deben ser respetados los derechos de mujeres y hombres. Por lo tanto se encuentran sometidas al control de la conformidad de sus actos con los Tratados y los principios de derecho cuando ponen en práctica el derecho de la Unión, y que el Tribunal es el garante de los mismos.⁶⁹⁵

Por otro lado, en el ámbito de los derechos sociales el Tribunal⁶⁹⁶ ha examinado de manera pormenorizada la discriminación por razón de sexo, afirma que la eliminación de las discriminaciones basadas en el sexo constituía un derecho fundamental que formaba parte de los principios generales del Derecho comunitario. El comprometerse y no quedarse al margen de los retos y de los problemas que en cada momento la sociedad tenía planeados. Hoy en día es un logro la Carta Social Europea y en el Convenio 111, Organización Internacional de Trabajo (en adelante OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y de profesión, de 25 de junio de 1958.⁶⁹⁷

En estas circunstancias las condiciones de acceso a los empleos y a los puestos de trabajo no permiten excluir a las mujeres de un empleo, basándose en que deberían estar

⁶⁹³ SILVA DE LAPUERTA, R. (2009). “La protección jurisprudencial de los Derechos Fundamentales en la Unión Europea: nacimiento y evolución”. En BENEYTO PÉREZ, J. M., GONZÁLEZ-ORÚS, J. M., BECERRIL ATIENZA, B. *Tratado de Derecho y Políticas de la Unión Europea*. Tomo II Derechos Fundamentales. Navarra: Aranzadi, Thomson Reuters, pp. 19-29.

⁶⁹⁴ SAIZ ARNAIZ, A. (1999). *La apertura constitucional al derecho internacional y europeo de los derechos humanos: el artículo 10.2 de la Constitución Española*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, pp. 144-145.

⁶⁹⁵ Asunto C-249/96, Grant, Sentencia de 17 de febrero de 1998, Rec. pp.1-621, punto 44; Asunto C-540/03 Parlamento/Consejo, punto 37.

⁶⁹⁶ ABBOTT, H. (2008). “The European Court of Justice and the protection of fundamental rights”. *Irish journal of European law*, vol. 15, núms. 1-2. p. 79.

⁶⁹⁷ Asunto 149/77 Defrenne, C-438/05, ITF, Sentencia de 11 de diciembre de 2007, puntos 43 y 44; también Asunto C-341/05 Laval, Sentencia de 18 de diciembre de 2007, puntos 90 y 91.

más protegidas que los hombres contra riesgos que afecten por igual a hombres y mujeres en pro de la igualdad de género y, la no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los objetivos institucionales. Al mismo tiempo, con la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas de 2005, los Jefes de Estado y de Gobierno hicieron la siguiente declaración...

“Apoyamos firmemente una globalización justa y resolvemos que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes, serán una meta fundamental de nuestras políticas nacionales e internacionales y nuestras estrategias nacionales de desarrollo.”⁶⁹⁸

Dentro del marco de las políticas de la OIT⁶⁹⁹ adoptó por unanimidad en la Declaración, de 10 de junio de 2008, Ginebra sobre la justicia social para una globalización equitativa. Esta es la tercera Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión declaración de principios y políticas de gran alcance adoptado desde la Constitución de la OIT en 1919. La Declaración 2008 expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización.

Tras el lanzamiento del Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, con la adopción de este texto los representantes de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de 182 Estados Miembros subrayaron la contribución en el contexto de la globalización al progreso y la justicia social y se comprometieron a unir sus esfuerzos en el avance (OIT) hacia dichas metas a través de la Agenda de Trabajo Decente.⁷⁰⁰ La Declaración constituye una brújula para la promoción de una globalización equitativa basada en el Trabajo Decente; estas interrelaciones se refuerzan garantizando la función de las normas internacionales del trabajo. Así, como una herramienta práctica para acelerar el progreso en la aplicación de la Agenda de Trabajo

⁶⁹⁸ SOMAVIA, J. (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Organización Internacional del Trabajo, pp. 2-27.

⁶⁹⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). El Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). El Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo, 1976 (núm. 144), pp.1-3.

Véase:http://www.ilo.org/global/meetings-and-events/campaigns/voices-on-social-justice/WCMS_099768/lang-es/index.htm

⁷⁰⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). El Convenio sobre la política del empleo, 1964, núm. 122, pp. 10-14. Véase:

http://www.ilo.org/global/meetings-and-events/campaigns/voices-on-social-justice/WCMS_099768/lang-es/index.htm

Decente a los más altos niveles políticos, regionales, nacionales y mundiales de cada país de la manera más eficaz y eficiente.

La idea de igualdad está unida a los derechos, por lo tanto todas las personas tienen derecho a un recurso efectivo ante el órgano jurisdiccional competente contra aquellos actos que en su opinión vayan en contra de la igualdad de trato entre mujeres y hombres. El Tribunal de Justicia⁷⁰¹ ha reconocido el principio de no discriminación, consiguientemente corresponde a los jueces nacionales que conocen de un asunto en el marco de su competencia en el que se discute sobre el principio de no discriminación por razón de sexo. En consecuencia cuando una normativa nacional está comprendida en su ámbito de aplicación, el Tribunal de Justicia, que conoce de un asunto planteado con carácter prejudicial, debe proporcionar todos los elementos de interpretación necesarios para la apreciación, por parte del órgano jurisdiccional nacional, el juez nacional debe respetar cuando aplica el derecho nacional adoptado para poner en prácticas el Derecho comunitario.⁷⁰²

3.1. La libertad, la igualdad, y la dignidad: Una puerta abierta a la esperanza

No debe pasarse por alto la etapa del siglo de las luces (XVIII) en el movimiento filosófico que removió los cimientos de Europa y América se produjo un cambio cultural, social y político establecido hasta entonces. En las relaciones del feminismo con la razón ilustrada⁷⁰³ en su impostación patriarcal caracterizadas como una tensión y un duelo dialógicos. No puede ser más pertinente en clave feminista MOLINA⁷⁰⁴ quien expresa que a pesar de la obstinación con que se evoca la historia se sigue insistiendo en que desde la Ilustración en la pretendida universalidad de las relaciones entre los hombres (sinónimo de seres humanos) están ligadas al principio de la libertad, es decir, puesto que de él se deriva la concesión de derechos individuales a las mujeres. Tal cosa no ocurrió en el pensamiento

⁷⁰¹ DEFEIS, E. F. (2008). "Human rights and the European Court of Justice: an appraisal". *Forham international law journal*. Vol. 31, pp. 18-19.

⁷⁰² MURRAY, J. (2009). "Fundamental rights in the European Community legal order". En *Fordham international law journal*. Vol. 32, núm 2, p. 531.

⁷⁰³ RIPALDA, J. M. (1978). *La nación dividida: raíces de un pensador burgués: HEGEL, G. W. F.* Madrid: FCE, pp. 15-18.

⁷⁰⁴ MOLINA PETIT, C. (1994). *Dialéctica feminista de la Ilustración*. Barcelona: Anthropos, pp.13-127, 302-376.

ilustrado pues lejos de liberar a “*todo el género humano*” enajena el ámbito de la mujer como la asignación de espacios físicos y simbólicos para las mujeres.⁷⁰⁵

Ante esta realidad aparece con claridad la exclusión de las mujeres de cualquier contrato que no sea el conyugal la obligan a confinarse en un espacio privado, pueda ser, el origen de las desigualdades entre las mujeres y los hombres. El fundamento de la distinción entre mujeres y hombres y entre ciudadanos y mujeres es de origen moral-sexual y su relación entre ellos y ellas se convirtieron en categorías culturales producto de la tradición ilustrada es económica, social y, política (ideología). Una re-adjudicación de espacios, destinada a legitimar los roles de la mujer y, define las características y/o su naturaleza femenina como consustancial a la sumisión y al deseo de ser dominadas/sometidas,⁷⁰⁶ que no conduce al beneficio de la humanidad (de mujeres y hombres) ni al buen orden de la sociedad.

Permite vislumbrar a través de los siglos el feminismo teórico y práctico,⁷⁰⁷ heredero del legado intelectual y ético de la Ilustración que participa en la reconstrucción de los ideales ilustrados, con cara de mujer, hacerse partícipe, y reformula el problema de esta nueva racionalidad; se sustentan en los marcos de universalidad y humanismo propios del espíritu moderno.⁷⁰⁸ En términos antropológicos, políticos, ideológicos y metalingüísticos, como se adjudican diferentes significados a las palabras; la diferencia entre la valoración positiva del hombre público y la carga peyorativa de la mujer pública como signo que se posee y no como poseedora. Esta vieja dicotomía de lo público y lo privado asume nuevos significados (ropajes) se sitúa en la reflexión de las democracias occidentales y al poder de la razón entre el mundo inteligible de las ideas, de los valores y de lo visible de las cosas y de las acciones.⁷⁰⁹

⁷⁰⁵ IGLESIAS, M. C. (1984). *El pensamiento de Montesquieu*. Madrid: Alianza, pp. 338-339.

⁷⁰⁶ ARMSTRONG, N. (1991). *Deseo y ficción doméstica*. Una historia política de la novela. Trad. de María Coy. Madrid: Cátedra, pp. 20-214.

⁷⁰⁷ BENHABIB, S. (1990). “El Otro generalizado y el Otro concepto”. En BENHABIB, S., CORNELL, D. *Teoría feminista y teoría crítica*. Valencia: Alfons el Magnánim, pp. 125-126.

⁷⁰⁸ ADORNO, T. y HORKHEIMER, M. (1972). *Dialectic of Enlightenment*. Trad. de John Cumming. Nueva York: Seabury Press, pp. XI, 4.

⁷⁰⁹ BOBBIO, N. (1994). *El futuro de la democracia*. Trad. de J. F. Fernández Santillán. México: FCE, pp. 16-30.

Como es sabido, en el pensamiento político puede ser asumida entre dos espacios: el espacio de lo visible (público) lo abierto al reconocimiento y por tanto a la valoración social; y el de lo que se sustrae a la visibilidad y la convalidación especialmente de los actos jurídicos. Esta concepción se refleja de forma presencial y la constatación desencantada de la realidad tendencialmente refractaria a los valores o contradicción en la estructura del mundo histórico humano, de lo que hoy se conoce como modernidad y democracia. Las mujeres depositaron sus esperanzas en el modelo inclusivo, hoy como ayer, está incorporada en mayor o menor grado al mercado del trabajo a lo público.⁷¹⁰ Sin embargo, sigue siendo definida como esposa y madre, es decir, como perteneciente a la esfera de lo privado-doméstico.

Ahora bien, cabía esperar que desterrara la legitimación tradicional del patriarcado o en la que se basaba la autoridad de los varones sobre las mujeres, bajo la estela como el principio del derecho civil que permitió regular un planteamiento utilitario de la subordinación de las mujeres no sólo en el derecho público sino en el privado.⁷¹¹ Ante la debilidad del argumento excluyente basado en la inferioridad de las mujeres, la misoginia naturalista, en función de falta de razón, entendido como capacidad de juicio y de consentimiento, como se legitimó la exclusión de las mujeres del universo de la ciudadanía. Debemos reconsiderar que en el régimen actual configurado democrático, al fin de cuentas, no hay por qué verse inducido a declarar que en un principio representa la promesa de liberación para todas/todos en cuanto a razón universal, ha sido destruida o que ha fracasado.

La Ilustración es el marco para explicar el fenómeno histórico del movimiento feminista para plantear sus reivindicaciones, porque la redención posible ha de venir por la razón. Tiene que trascender la dicotomía público/privado del pensamiento político ilustrado, en este poder de asignar un sitio a la mujer.⁷¹² En efecto, la distinción entre las actividades y las competencias de lo público y lo privado es lo que conforma el principio de

⁷¹⁰ EISENSTEIN, Z. (1981). *The Radical Future of Liberal Feminism*. Nueva York: Logman, pp. 6-203.

⁷¹¹ JÓNASDOTIR, A. G. (1993). *El poder del amor ¿le importa al sexo la democracia?* Madrid: Cátedra, p. 17.

⁷¹² EISENSTEIN, Z. (1994). "Dialéctica feminista de la Ilustración". En *MOLINA PETIT, C.* Barcelona: Anthropos, pp. 165-179.

vida sociopolítico.⁷¹³ Una transformación de este escenario visibilizó los requerimientos de los siglos XIX y XX fomentarían una progresiva y paulatina realidad la democracia es la sociedad: en la cultura, en el empleo, la política y, la educación. Este contexto polarizó la posición social de hombres y mujeres, promoviendo las condiciones que modificarían definitivamente las relaciones entre los sexos.⁷¹⁴

Ante la causa femenina en el mundo de las relaciones sociales, se trata de la esperanza y aspiración de las presentes y nuevas generaciones de mujeres de hacer nacer en la igualdad, la libertad y dignidad, ante las diferentes necesidades de las mujeres y los hombres, los diversos problemas, el sentimiento de insatisfacción por sus condiciones de vida, y el discurso e intereses por encima de las razones universales. A la vista de lo anteriormente expuesto, se aprecia un paso abierto a la concepción más significativa de la libertad, la igualdad, la dignidad y, la justicia que en el paradigma de la modernidad son inseparables en sus tres dimensiones. Se asumen en la personalidad humana; de su dignidad y, se realizan en una idea del Estado de derecho.⁷¹⁵

Siendo estas aportaciones libertad e igualdad, son pues valores políticos, jurídicos y morales y, así los podríamos identificar con la libertad⁷¹⁶ igualitaria de carácter social jurídico y político. De esta forma en el que se encuentran la libertad e igualdad en la reflexión sobre la política y el derecho, aparecen en la prolongación de la realidad de los cambios históricos e implica el paso de la era pre-moderna a la era moderna. La continuidad en la historia y, de su reflejo en la historia del pensamiento, caracterizada por la cada vez mayor organización para la eficacia, que originase un tipo de organización social⁷¹⁷ y política de derechos fundamentales.

⁷¹³ MAIRET, G. (1978). “El Liberalismo: presupuestos y significaciones”. En CHATELET, F. *Historia de las Ideologías*. Tomo II. Bilbao: Zero, pp. 124-125.

⁷¹⁴ AMORÓS, C. y DE MIGUEL, A. (2007). “Teoría feminista y movimientos feministas”. En AMORÓS, C., DE MIGUEL, A. *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*. Madrid: Minerva, p. 66.

⁷¹⁵ BOBBIO, N. (1991). *Curso de derechos fundamentales*. I. Teoría general III-8. La libertad social, política y jurídica. Madrid: Eudema, pp. 184-192.

⁷¹⁶ CROCE, B. (1941). *Principio, ideale e teoría: propósito della teoría filosófica della libertà. Ll carattere della filosofia moderna*. Bari, pp. 104-124.

⁷¹⁷ BOBBIO, N. (1995). “Stato, potere e governo”. En BOBBIO, N. *Stato, governe, società. Per una teoria generale della politic*. Torino: Einaudi, p. VIII. Trad. de L. Sánchez García. *Estado, gobierno, sociedad*, contribución a una teoría general de la política. Barcelona: Plaza y Janés, 1987, pp. 9-78.

Como veremos son conceptos significativos⁷¹⁸ que enuncian el paso de la igualdad, la libertad, la dignidad, cierto es que, en su origen, naturaleza, evolución y estructura resultan evidentes que son distintos. Puesto que es difícil de establecer y siempre opinable cuál es el punto en que uno termina y comienza el otro, pero sin duda interactúan, se influyen mutuamente. Además, hay situaciones en las que incluso un derecho que algunos grupos o colectivos consideran fundamentales no consiguen hacerse reconocer sobre una sociedad a la vez libre y justa en la que se realicen global y contemporáneamente los derechos (de libertad, de igualdad y, los derechos sociales).⁷¹⁹ En la delimitación del ámbito de un derecho fundamental de la persona es variable y no puede ser de una vez establecida real y de forma efectiva en la transparencia del principio de igualdad. Como se señala en las indicaciones proporcionadas por los instrumentos internacionales y nacionales relativos a la protección de los derechos humanos con los que los Estados miembros han cooperado.

De esta forma, desde la perspectiva de los derechos reconocidos a partir de la Declaración de 1948 reitera la importancia universal, el alcance mundial y, la indivisibilidad de los derechos. Otro valor es el hecho de esta innovadora declaración se ha visto progresivamente ampliada para promover el respeto universal; la observación de los derechos humanos;⁷²⁰ y las libertades fundamentales. Del mismo modo es una forma eficaz de evitar la desigualdad social, de que se va a hacer un esfuerzo por establecer la aplicación de la ley. A tenor de lo dispuesto en la Declaración se reafirma el espíritu en la interacción de los sistemas de protección de los derechos que la comunidad internacional de naciones reafirma su compromiso e integra nuevas dimensiones sobre derechos humanos y las libertades fundamentales de los seres humanos.⁷²¹ En esta línea, la observancia en la aparición o reconocimiento del desarrollo de los Derechos Humanos tuvo la oportunidad de asentar leyes internacionales garantistas en el derecho comunitario.

⁷¹⁸ FERNÁNDEZ, E. (1984). *Teoría de la justicia y derechos humanos*. Madrid: Debate, p. 104.

⁷¹⁹ WILLIAMS, B. (1962). "The idea of equality". En *Philosophy, politics and society*. Oxford, pp.110-131.

⁷²⁰ RIPOL CARULLA, S. (2007). *El sistema europeo de protección de los derechos humanos y el Desarrollo español*. Barcelona: Atelier, p. 56.

⁷²¹ JARAMILLO, I. C. (2000). "La crítica feminista al derecho". En WEST, R. *Género y teoría del derecho*. Bogotá: Siglo de Hombres, Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes, Instituto Pensar, pp. 27-133.

3.1.1. La justicia como igualdad en el orden y armonía social-política

Adquirir el enfoque de género en las políticas públicas y políticas de género amplia y enriquece la situación que protagonizan las mujeres en el mundo, donde todas las personas tengan la oportunidad de decidir sobre sus vidas; el reto que se plantea es erradicar la injusticia de género en todos los ámbitos. De esta forma, surgen dentro de ella iniciativas encaminadas a la reflexión y al debate sobre temas fundamentales como la igualdad y la violencia de género bajo esta retrospectiva de forma breve hacer visible la evolución cronológica en determinado momento histórico:⁷²² el primer período que cubre los años de 1951 a 1995 aproximadamente, durante el que, de forma progresiva se establece el sistema comunitario de protección de los derechos fundamentales; el segundo período transcurre durante la segunda mitad de los años noventa de consolidación del sistema comunitario de protección de los derechos fundamentales; el tercer período los años de 2000 a 2007, caracterizado por las relaciones entre sistemas consolidados de protección de los derechos humanos cada uno con su propio catálogo de derechos,⁷²³ que han de interpretarse según su ámbito de competencia.

Es claro, por lo tanto, de subsecuentes instrumentos que crecen en un avance considerable y, precisan el compromiso que a nivel normativo se hace de forma global en el respeto de los derechos fundamentales, como recuerda PÉREZ⁷²⁴ quien destaca que no sea inédita en el mundo del Derecho. Por lo tanto no podemos olvidar el papel fundamental de referencia en el respeto a los derechos y las libertades fundamentales que está presente en la Constitución Francesa de 1791,⁷²⁵ cuyo preámbulo señala que el “pueblo francés proclama solemnemente su adhesión a los Derechos del Hombre y a los principios de soberanía nacional, tal y como han sido definidos por la Declaración de 1789, confirmada y

⁷²² RIPOL CARULLA, S. (2009). “Las interacciones entre el sistema europeo de protección de los Derechos Humanos y el sistema comunitario de protección de los Derechos Fundamentales”. En BENEYTO PÉREZ, J. M., GONZÁLEZ-ORÚS, J. M., BECERRIL ATIENZA, B. *Tratado de Derecho y Políticas de la Unión Europea*, Tomo II Derechos Fundamentales. Navarra: Aranzadi, Thomson Reuters, pp. 60-86.

⁷²³ CHUECA, A. (1999). *Los derechos fundamentales en la Comunidad Europea*. 2ª. ed. Barcelona: Bosch, pp. 134-137.

⁷²⁴ PÉREZ VERA, E. (1993). “El Tratado de la Unión Europea y los derechos humanos”. En *Revista de Instituciones Europeas*. 2. pp. 459-483.

⁷²⁵ VV.AA. (1979). *Women in Revolutionary Paris 1789-1795*. Trad. de D. Gay Levy, H. B. Applewithite y M. Durham Johnson. Chicago: University of Illinois Press, pp. 56-57.

completada por el preámbulo de la Constitución de 1946⁷²⁶ o en España la de Cádiz de 1812. Ahora bien, más allá de la claridad resultante remontándonos un poco más atrás, se encuentra la Declaración de Independencia de los Estados americanos de 1776 (Constitución de Filadelfia de 1787).

Así la instauración máxima de la justicia como igualdad en el equilibrio alcanzado sea mantenida por normas universalmente respetadas. Estos dos principios necesarios para la conservación del orden y, la armonía social-política deberían servir para la elaboración de la lista de los derechos fundamentales que se extienden de tal modo que varían de una época a otra, de un pueblo a otro, son expresados y definidos los derechos personales y colectivos⁷²⁷ que se atribuyen a los ciudadanos en la constitución donde se encuentra la estructura procedimental de la democracia bajo el cual opera el Estado. De esta forma bajo su luz más favorable a planear lo que resulte necesario para la implementación efectiva de los derechos humanos consagrados en el contenido de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (DUDH) y, en los instrumentos internacionales y nacionales.

El camino recorrido hasta la aprobación de la Declaración de 1948, señalan la afinidad entre la Declaración que está inspirada en el texto de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 (*Déclaration des droits de l'homme et du citoyen*).⁷²⁸ Aún, cuando establece los derechos fundamentales de todos los hombres (de los ciudadanos franceses),⁷²⁹ no se refiere a la condición de las mujeres, se podría decir que, pese a la cuestión es considerado documento precursor a nivel internacional y nacional. Se ha distinguido la Declaración de 1789 que ha inspirado un gran número de textos similares en Europa y América Latina⁷³⁰ y, ha sido seleccionada como patrimonio de interés universal por la UNESCO; no fue hasta la Declaración de los Derechos de la Mujer y la

⁷²⁶ LUCHAIRE, F. (1987). "Préambule". En LUCHAIRE, F., CONAC, G. *La Constitution de la République Française*. Paris: Economice. 2^a. ed. pp. 88-103.

⁷²⁷ CASAS BAAMONDE, M. E. (1993). "La negociación colectiva europea como institución democrática". En *Relaciones Laborales*, núm. 10, pp. 16-26.

⁷²⁸ DEL VECCHIO, G. (1986). "La déclaration des droits de l'homme et du citoyen dans la Révolution française: contributions à l'histoire de la civilisation européenne". *Librairie générale de droit et de jurisprudence*. Paris, pp. 125-127.

⁷²⁹ MOUNIER. Texto integral del informe en los archivos de la Asamblea Nacional de 1789 a 1860, del 5 de mayo al 15 de septiembre de 1789, debates del 9 de julio de 1789. Galicia, pp. 214-216.

⁷³⁰ NIKKEN, P. (1994). *El concepto de Derechos Humanos*. San José Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, p. 234.

Ciudadana de 1791 que las mujeres entraron por lo menos a través de un documento en la historia de los derechos humanos.

También coadyuva el compromiso por los derechos fundamentales la Declaración de los Derechos del Hombre de 1793; seguida de la Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre y del Ciudadano de 1795. Significativa la cultura que se ha heredado de igualdad en los resultados más fecundos para la construcción fundamental de los derechos humanos de la Convención Europea de los Derechos Humanos de 1950, sin más, la Declaración de Responsabilidades y Deberes Humanos (DRDH)⁷³¹ documento intercultural y transdisciplinario fue proclamado en 1998. En línea con lo anterior, desde el 2003 la UNESCO recopila textos y documentos para integrar la lista del registro de la Memoria del Mundo con el propósito de asegurar su preservación Histórica.

Durante el tiempo en que se estaba finalizando la Declaración de Responsabilidades y Deberes Humanos (1997-1998) escribió BOBBIO⁷³² que el proyecto responde a la exigencia de proclamar oficial y solemne este deber que están implícitos en los derechos humanos y las libertades fundamentales. En la que se encuentran implicados el propósito del documento acentuar que esta relación va dirigida no solamente a los gobiernos sino también a la comunidad global; a todas las organizaciones de la sociedad civil basada en los preceptos de la responsabilidad y solidaridad conjuntas de hacer respetar la efectiva aplicación y fomentar el cumplimiento de los derechos y deberes⁷³³ para proteger los derechos fundamentales.

Esta es la exposición de BOBBIO desde el momento en que sea una condición necesaria, aunque no suficiente, de la armonía del todo, del equilibrio de un sistema:

“La cuestión de los derechos humanos en nuestro tiempo no es la de su fundamentación, sino la de su protección. No es un problema filosófico, sino político”.
Norberto Bobbio.⁷³⁴

⁷³¹ GOLDSTONE, R. J. (1998). *Declaración de Responsabilidades y Deberes Humanos*. Valencia: UNESCO, Fundación Valencia Tercer Milenio con ADC NOUVEAU Millénaire, pp. 48-49.
http://www.cic.gva.es/images/stories/declaracion_de_valencia.

⁷³² BOBBIO, N. (1996). *Liberalismo y Democracia*. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 25-45.

⁷³³ PECES-BARBA, G. (1987). “Los deberes fundamentales”. En *Doxa*, n° 4, pp. 45-46.

⁷³⁴ BOBBIO, N. (1955). “Della libertà dei moderni comparata a quella dei posteri”. En *Politica y cultura*. Turín: pp. 160-194.

Signifíquese, ahora al mapa trazado por BOBBIO⁷³⁵ (1970), autor que explica que sus escritos tienen con frecuencia por objeto autores del pasado, a su vez, su finalidad última es la definición y sistematización de conceptos que deberían servir para la elaboración de una teoría general de la política.⁷³⁶ Que permite comprender ciertas construcciones conceptuales en el estudio de los clásicos independientemente de la cercanía en el tiempo y, de las eventuales influencias de uno sobre otro, que convierte las fuentes en precedentes como perspectiva de las diversas teorías políticas⁷³⁷ que han sido sostenidas en diferentes épocas, afinidades y diferencias. De lo anterior se desprende una continuidad al problema del reconocimiento de los derechos del hombre al menos desde el inicio de la edad moderna y la afirmación del Estado de Derecho.

En una parte cada vez más amplia del mundo, se ha convertido de nacional en internacional a los que en cada momento se otorgan soluciones diferentes, en este sentido, quedaría recurrir a la analogía de las vertientes normativo-prescriptiva e interpretativa-analítica de las formas de la filosofía política que constituyen cada una de ellas un campo distinto de reflexión o si por el contrario, pueden o incluso deben considerarse no sólo complementarias, sino también, de algún modo, interconectadas.⁷³⁸ En la existencia de un fundamento absoluto de los derechos del hombre implicando por primera vez en la historia a todo el mundo. Ha sido precedente en la historia de las doctrinas o historia de las ideas, que dan la impresión de ser una serie de variaciones sobre un mismo tema o sobre unos cuantos temas fijos, exponiendo consideraciones críticas diferentes pero el problema en esencia es el mismo. Ideas que han sido reforzadas, cada vez más en los procesos de evolución en la historia de los derechos del hombre.

Todavía hoy de consulta obligada, varias son las perspectivas que pueden ser asumidas como una forma de saber típica de la cultura del siglo XIX-XXI. El tema recurrente la teorización general de lo político se encuentra referencias concebidas como

⁷³⁵ BOBBIO, N. (1996). *De senectute*. Trad. de E. Benítez, "De senectute y otros escritos biográficos". Torino: Einaudi, p. 152. Madrid: Taurus, p. 188.

⁷³⁶ VILI, C. (1984). *Norberto Bobbio: 50 anni di studi. Bibliografia degli scritti 1934-1983*. ANGELI, F. Milano, p. 14.

⁷³⁷ ZOLO, D. (1985). "I possibili rapporti tra filosofia politica e scienza politica. Una proposta post-empiristica". En *Teoría política* I, 3, pp. 91-109.

⁷³⁸ BOBBIO, N. (2001). *La teoria delle forme di governo nella storia del pensiero politico*. Torino: Giapichelli. Trad. de J. F. Fernández Santillán. La teoría de las formas de gobierno en la historia del pensamiento político. México: FCE, pp.11-13, 25-26, 33, 64, 95, 122, 168.

una aproximación al fenómeno político en la que convergían elementos de distintas ramas del saber como la sociología, la historia, la filosofía, la ética la jurídica y la política.⁷³⁹ Una noción valorativa de los clásicos tratan los distintos puntos de vista (filosófico, científico histórico) desde los que abordan el objeto político. Son distintos estudios sobre las ideas de libertad, estado y poder (Kant, Marx, Max Weber) y otros autores clásicos han dejado mayor impronta sobre el pensamiento político, de los conceptos políticos fundamentales. La reconstrucción categorial de delimitar externamente áreas de conceptos percibidos como opuestos; democracia/dictadura, publico/privado, política/derecho,⁷⁴⁰ su definición, por ejemplo de democracia como “*poder en público*” que han preocupado al derecho y a la política que ha suscitado un debate más amplio en los últimos años en el mundo moderno.

La representación en grandes épocas del curso histórico de la humanidad, frente a un gran tema, como el de los derechos del hombre,⁷⁴¹ por tanto, posible y fecundo reconocer como elemento para la construcción del conocimiento de los derechos humanos, es decir, la recepción de las lecciones de los clásicos dedicadas al estudio de la esfera de la actividad humana que de alguna manera hace referencia a las cosas del estado. Puede decirse, que se conserva y ha sido transmitido por los clásicos de los siglos XVII y XVIII que conducen a destacar la relación del nexo entre las nociones de los teóricos del Derecho por un lado y los teóricos de la política.⁷⁴²

Por otra parte, el modo particular de concebir la política al liberalismo progresista, el pensamiento romántico y los nuevos nacionalismos, depende del distinto punto de vista de los temas, desde el que los unos y los otros ha profundizado sobre la naturaleza. Las funciones, las divisiones del estado y sobre las varias formas de gobierno, temas recurrentes en los clásicos en su perspectiva específica de interpretar la política.⁷⁴³ Así,

⁷³⁹ VV.AA. (1982). *Che cosa fanno oggi i filosofi.?* Biblioteca Comunale di Católica Milán, pp. 159-182.

⁷⁴⁰ GREPPI, A. (1998). *Teoría e ideología en el pensamiento político de Norberto Bobbio*. Madrid-Barcelona: Marcial Pons, pp. 9-12.

⁷⁴¹ VELAZCO ARROYO, J. C. (1990). “Aproximación al concepto de los derechos humanos”. En *Anuario de Derechos Humanos*. núm. 7, pp. 269-284.

⁷⁴² BOBBIO, N. (1998). “Política”. En BOBBIO, N., MATEUCCI, N., PASQUINO, G. *Diccionario de política*. 11^a. Madrid: Siglo Veintiuno, p. 1215.

⁷⁴³ GONZÁLEZ URIBE, H. (1989). “Fundamentación filosófica de los derechos humanos ¿personalismo o transpersonalismo?” *Jurídica*. Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana, pp. 325-324.

entendida, la teoría general de la política, por tanto, en un cierto sentido se puede decir que llegan a la misma conclusión en la consideración de las razones de sus conceptos.

Para ilustrar esta diversidad de puntos de vista se recurre a intelectuales que han dado algunas de las mayores contribuciones al desarrollo de los derechos humanos: desde otra perspectiva la prolongación del concepto de libertad como no-impedimento a la libertad como autonomía, sino el darse normas a sí mismos, y por consiguiente, no tanto el no tener leyes, como entendía HOBBS (1588-1679), cuando la libertad no consiste ya en la ausencia de leyes, sino en la presencia de leyes íntimamente queridas e internamente asumidas. En la que tuvo un papel fundamental LOCKE⁷⁴⁴ (1632-1702) autor que sostuvo que la soberanía emanaba del pueblo, que el Estado debía proteger los derechos de los ciudadanos, influyó en el desarrollo de la democracia que inspiró las posteriores declaraciones de derechos.

Los temas en el articulado de la Declaración están los preceptos de libertad e igualdad (arts. 1 y 7-20.) que no significan hoy lo mismo que en las declaraciones del siglo XVIII, su contenido se ha ampliado. Como expresó el concepto MONTESQUIEU (1689-1755)⁷⁴⁵ señala cuando dice que la libertad consiste en hacer todo aquello que las leyes permiten. Este concepto de libertad había nacido ya con HOBBS, el cual había aclarado por libertad la situación en la que un sujeto actúa según la propia naturaleza no siendo impedido por fuerzas externas, había distinguido la esfera de los comportamientos lícitos, como la esfera de los comportamientos debidos.

Cabe destacar el pensamiento de ROUSSEAU (1712-1778)⁷⁴⁶ quien denunció la desigualdad social, postuló la soberanía popular como inicio de la organización de una sociedad justa cuando en el “*El Contrato Social*” 1762, explica entre otras cosas el origen y propósito del Estado y de los derechos humanos, decía que la libertad es la obediencia a la ley que está prescrita por individuos. Sobre la base de este concepto de libertad, nace la teoría de la libertad política o libertad civil de la forma democrática de gobierno, esto es,

⁷⁴⁴ LOCKE, J. (1980). “Secondo trattato sul governe”. Libro II, 4. Trad. de Armando Lázaro Ros. *Ensayo sobre el gobierno civil*. Madrid: Aguilar, pp. 10-12.

⁷⁴⁵ MONTESQUIEU (2007). *El espíritu de las leyes Montesquieu*. Trad. de Mercedes Blázquez, Pedro de Vega. Madrid: Tecnos, pp. 51-54, 189, 231-246.

⁷⁴⁶ ROUSSEAU JACQUES, J. (1999). *El contrato social o Principios de derecho político 1712-1778*. Biblioteca digital, Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa (ILCE), pp. 5, 18-19, 46, 51, 57, 72-73.

como capacidad jurídica y material, garantizada por las constituciones modernas, cuando hoy se dice que el ser humano es libre en el sentido de que debe ser protegido y favorecido en la expansión de su libertad. Junto a MONTESQUIEU y ROUSSEAU cabe destacar a VOLTAIRE (1694-1778) autor de Tratado sobre la tolerancia⁷⁴⁷ 1763, KANT (1724-1804)⁷⁴⁸ dio importancia al principio de la preeminencia y dignidad de la persona, más que la existencia de derechos humanos. A su vez, planteó la del derecho natural de la personalidad, el de la libertad, desde lo moral recupera el concepto de dignidad humana como atribución de la razón, fundamenta la dignidad como consecuencia de sustituibilidad del ser racional, siempre fin en sí mismo y plantea si el género humano está en constante progreso hacia mejor como un signo del hombre a progresar.⁷⁴⁹

Esta línea de pensamiento favoreció a finales del siglo XVIII, el uso frecuente de expresiones como ciudadano, nación, contrato social, voluntad general y derechos del hombre favorecieron a la elaboración del concepto de los derechos humanos, ya que plantearon, entre otros, principio como el de dignidad, igualdad entre los hombres y soberanía popular. Ahora bien, en el siglo XIX es una época del conocimiento de la sociedad es necesario para la existencia y la consolidación de la democracia por una razón, STUART⁷⁵⁰ (1806-1873) escribió sobre la libertad y los límites del poder, señala que mientras la autocracia necesitaba de ciudadanos pasivos, la democracia sobrevive solo si puede contar con un número cada vez mayor de ciudadanos activos, ante esta afirmación propuso varias reformas del sistema electoral sobre las representación proporcional y la extensión del sufragio.

3.1.2. Demandas de la mujer: Una construcción con equidad y sostenible de género

El desarrollo de profesionales ante una visión de ampliación de las opciones de las personas con más y mejores cualidades; desarrollo de las capacidades; patrones de interacción; relaciones de rol y ocupación de un cargo público. Se debe convertir en un objetivo importante para las instituciones públicas y para la sociedad en general. En este

⁷⁴⁷ VOLTAIRE, A. (2003). *Tratado sobre la tolerancia*. Libro dot.com, pp. 72, 77-78.

⁷⁴⁸ BOBBIO, N. (1985). *Origen y fundamentos del poder político*. México: Grijalbo, pp. 21-40.

⁷⁴⁹ KANT, I. (1981). “Si el género humano se halla en constante progreso hacia mejor”. En KANT, I. *Filosofía de la Historia*. Trad. de E. Imaz. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 141-142.

⁷⁵⁰ BOBBIO, N. (2003). *Teoría general de la política*. Madrid: Trotta, Michelangelo Bovero, pp. 184-779.

marco, el énfasis de la necesidad del apoyo institucional de agentes de desarrollo, donde la persona sea el eje central como modo de ampliar los sistemas formales: en el campo social, político, cultural y económico. Es decir, la motivación que parece ser tan necesaria en un entorno altamente competitivo y globalizado. Además, lo femenino ofrece una oportunidad para desarrollar una dimensión sostenible con equidad social a procesos de aprendizaje. Quizás sea más apropiado decir que el género se aprende y los géneros varían de un tiempo a otro, de una cultura a otra, y de un territorio a otro, es un elemento constitutivo de la identidad.

Además, en una reflexión general sobre la universalidad de los derechos humanos, se vislumbra que ha sido un largo proceso en la historia de la humanidad, la cultura y las sociedades, junto con el interés creciente de movimientos femeninos y gobiernos por la afirmación, el reconocimiento y la protección de los derechos humanos, que constituye una manifestación de un fenómeno social y de un amplio devenir de circunstancias sociales, políticas y económicas.⁷⁵¹ Frente a la creciente capacidad de los poderes públicos en la extensión de derechos que competen al individuo con otros sujetos dotados de la misma capacidad no sólo derechos privados, sino también derechos públicos. Esta especificación respecto al género se ha venido reconociendo progresivamente, las diferencias de la mujer respecto al hombre, se ha subrayado la exigencia de reconocer derechos a las mujeres como ciudadanas y asegurarles una protección efectiva.

A este propósito reseñar que hay un deber colectivo de trabajar para la erradicación de la discriminación por razón de sexo, de género, y de las mujeres con discapacidad,⁷⁵² al mismo tiempo superar la persistente desigualdad social y los obstáculos contra la mujer. El entronque de los derechos sólo puede derivarse del hecho que se hace necesario adoptar medidas positivas o eficaces por parte de los poderes públicos para garantizar la igualdad de estos colectivos y erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.⁷⁵³ En efecto su situación de partida desventajosa les impide llegar a un

⁷⁵¹ VASAK, K. (1977). *La larga lucha por los derechos humanos*. El correo de la Unesco de noviembre 1977, pp. XXX, 11, 29-32.

⁷⁵² CABEZA PEREIRO, J., FERNÁNDEZ PRIETO, M. (2004). "Integración de las personas discapacitadas". En ÁLVAREZ CONDE, E., GARRIDO MAYOL, V. *Comentarios a la Constitución Europea*. Libro II. Tirant lo Blanch, pp. 931-955.

⁷⁵³ BARRÈRE UNZUETA, M. A. (2003). "Problemas del Derecho Antidiscriminatorio: Subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades". En *Cuadernos electrónicos de filosofía*

resultado igualitario que impide competir en igualdad de condiciones con respecto a los varones.

Por tanto, asegurar que el valor y la dignidad de todas las personas sea protegido, sin dilataciones y con todas las garantías que incluye derechos de titularidad universal, a tener también auténticos derechos subjetivos⁷⁵⁴ como la igualdad entre hombres y mujeres resulta así alcanzar una igualdad sustancial en todos los aspectos de la vida nacional e internacional. Llegándose a encontrar reglas de conducta que son orientadas a la modificación de las relaciones interindividuales para hacer posible una convivencia pacífica y la misma supervivencia humana.

En un marco de protección, apunta que en todos los sistemas jurídicos de los Estados miembros, las intervenciones del poder público en la esfera de la actividad de toda persona comportan el aumento de derechos y garantías esenciales, esto es, tanto derechos de protección como de prestación. Esta concepción se ha ido construyendo para hacer más universales el disfrute de los derechos humanos que solo puede ser aceptada si bien hay responsabilidades⁷⁵⁵ que puede ser asumida de por qué es necesaria, pero también posible, para su cumplimiento apropiado, derechos que fueron acogidos en las constituciones modernas y en declaraciones análogas hechas en países de Europa y América Latina.

A estas disposiciones cabría añadir otros instrumentos internacionales de carácter especializado o particular que garantizan ciertos aspectos procesales del derecho a la tutela judicial efectiva. Es un valor constitutivo,⁷⁵⁶ son referibles la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres, de 18 de diciembre de 1979, penden como apéndices articulados diferentes disposiciones pertenecientes a normas nacionales e internacionales. Tal es el caso, del artículo 24 de la Constitución Española, el artículo 47 en los párrafos 2 y 3 de la Carta; D. F. V. Europa /Niza, los artículos 13 y 16 del

del derecho, nº 9. Dedicado a: Textos para la discusión en el Seminario: Violencia de género: instrumentos jurídicos en la lucha contra la discriminación de las mujeres. Valencia, pp. 26-28.

⁷⁵⁴ FERNÁNDEZ, T. (2001). *La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. Madrid: Tiran lo Blanch, p.49.

⁷⁵⁵ CICERÓN, M. (1990). *De los deberes*. México: Porrúa, pp. 1-18, 20-23, 42-46, 61-92.

⁷⁵⁶ MILANO, L. (2006). *Le droit á un tribunal au sens de la Convention européenne des droits de l'Homme*. Paris: Dalloz, p. 85.

Convenio Europeo de los Derechos del Hombre (CEDH).⁷⁵⁷ Evidentemente, el punto de partida desgrana un conjunto de derechos y garantías procesales cuyo respeto es insoslayable en un Estado de Derecho, porque resulta las concreciones particulares del derecho más amplias a la tutela judicial efectiva, o lo que es lo mismo, la del proceso equitativo, derecho al debido proceso o proceso con todas las garantía.⁷⁵⁸

Para garantizar la efectividad del acceso a la justicia en el ordenamiento jurídico su protección se convirtió en eficaz en el desarrollo de una determinada jurisprudencia, tiende a tener en si misma eficacia jurídica y valor universal que regulan el comportamiento social. Esto significa que, no deben de existir trabas que impidan ejercer el derecho de igualdad entre la mujer y el hombre, más aun, la salvaguarda de garantías sobre los derechos de las mujeres sólo es posible y adecuada en la realidad mediante la construcción de nociones como libertad, igualdad, justicia, democracia y paz. La pertinencia con que se afirma que normalmente se consideran valores⁷⁵⁹ sin verse condicionado por los prejuicios, sino que, por el contrario, contribuyen a disolver las desconfianzas y aprensión que, con frecuencia, tienen su base en empleo equívocos o ambiguamente evocadores de los términos del lenguaje político. Sobre esta cuestión se advierte como se ha visto el contenido de libertad e igualdad ampliado, así lo ha establecido las declaraciones de derechos de los Estados constitucionales modernos.⁷⁶⁰

En síntesis, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, quien expresa en su articulado (arts.1, 7-20, 21-21.1, 3, 22-27.) que el ser humano es libre en el sentido de que debe ser protegido y favorecido en la expansión de su libertad: debe tener una esfera de actividad personal protegida; debe participar de manera directa o indirecta en la formación de las normas; debe tener el poder efectivo de cambiar los comportamientos concretos,

⁷⁵⁷ CARMONA CUENCA, E. (2005). "El derecho a un recurso efectivo ante una instancia nacional: problemas interpretativos". En GARCÍA ROCA, J., SANTOLAYA, P. *La Europa de los Derechos: El Convenio Europeo de Derechos Humanos*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Madrid, pp. 658-659.

⁷⁵⁸ ARANGÜENA FANEGO, C. (2005). "Introducción al derecho a un proceso equitativo y a las exigencias contenidas en el artículo 6.1 CEDH, en particular, el derecho de acceso a un tribunal". En GARCÍA ROCA, J., SANTOLAYA, P. *La Europa de los Derechos: El Convenio Europeo de Derechos Humanos*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Madrid, p. 231.

⁷⁵⁹ GALLIE, W. B. (1955-1956). "Essentially Contested Concepts". *Proceedings of the Aristotelian Society* 56, pp. 167-198.

⁷⁶⁰ BOBBIO, N. (1998). *Autobiografía*. Trad. de Esther Benítez. Madrid: Taurus, Alberto Papuzzi, pp. 58-110.

abstractos previstos en las normas constitucionales que atribuyan a la efectividad de los derechos fundamentales a desarrollar en que las condiciones económicas, políticas y culturales sean favorables para conducir a todo ser humano en la democracia contemporánea. De lo anterior se desprende que, en este plural desarrollo para conseguir este fin es preciso contar con uno de los modos de actuación del Estado de Derecho Democrático y sus instituciones.

Tener presente, por tanto que el principio de igualdad⁷⁶¹ dice que deben ser tratados de igual modo todos aquellos que pertenezcan a la misma categoría, se sintetiza la idea en los llamados criterios o principios de justicia formal (*suum cuique tribuere*) como a cada uno según su mérito, a cada uno según su necesidad, a cada uno según su rango, lo que implica la existencia jurídicamente vinculante para todos los Estados así como para la propia Unión Europea.⁷⁶² Habida cuenta al poder de hacer cumplir en las relaciones humanas aplicable a todas y a todo el mandato constitucional del principio de igualdad, si bien se está, ante un andamiaje técnico de crecimiento y desarrollo de derechos a fin de favorecer las buenas relaciones entre el Estado y los ciudadanos.

Ahora bien, exigen un ejercicio combinado y armonizado en el que los Estados deben actuar a fin de conseguir la conciliación entre objetivos específicos, el respeto de los derechos fundamentales y el principio de igualdad. La igualdad no se invoca ya por unos pocos, sino por el mayor número; a la vista dos aspectos vinculantes: ¿Igualdad en qué? ¿Igualdad entre quiénes?⁷⁶³ La repuesta respecto a la primera pregunta, la Declaración Universal (DUDH, arts. 21-27.) se pronuncia que los seres humanos son iguales en “*dignidad y en los derechos fundamentales*” con características singulares se conectan el principio de libertad y el de la igualdad. No se limita a una u otra esfera de la vida, pretende invadirlas todas, se distinguen varios planos o dimensiones de libertad y de la igualdad que consiste en las situaciones en las que todos los ciudadanos son sujetos jurídicamente

⁷⁶¹ BOBBIO, N. (1991). *El tiempo de los derechos*. Trad. de Rafael de Asís Roig. Madrid: Sistema, pp. 37-52.

⁷⁶² PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. (2016). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Universitaria Ramón Areces, pp. 41-52, 89-149, 225-235, 237-273, 339-391, 449-467, 765-802.

⁷⁶³ BOBBIO, N. (1990). *Contribución a la teoría del derecho*. Madrid: Debate, Alfonso Ruiz Miguel, pp. 320-406.

reconocidos en el ordenamiento jurídico (libertad personal-igualdad jurídica, libertad política-igualdad política, reconocimiento de los derechos sociales).⁷⁶⁴

El trabajo que se realiza, no puede ser más evidente en la que se afirma (la igualdad) en la segunda pregunta, la Declaración, de 1948 afirma respecto a los derechos fundamentales la igualdad “*entre todos los seres humanos*” son iguales, por lo tanto, deben pertenecer a la misma categoría de los derechos fundamentales cada vez más amplios este punto de llegada, ha tenido un proceso de sucesivas eliminaciones de discriminación (arts. 1. y 2.1. DUDH) entre individuo e individuo. En este entendido, se debe extraer alguna indicación sobre las discriminaciones históricas como reveladoras de la superioridad de un sexo sobre otro (el poder del hombre en oprimir a la mujer), el de discriminaciones hasta ahora no previstas y que podrían surgir más en el futuro.

La identificación, en este proceso de multiplicación como ha sido observado el fundamento de un derecho se presenta de forma diferente según se trate de buscar el principio de un derecho que se tiene o de un derecho para producir normas en el ordenamiento jurídico en la necesidad de un mayor reconocimiento más amplio en el fundamento de los derechos humanos.⁷⁶⁵ Ante nuevos personajes como sujetos de derecho antes desconocidos, por ejemplo las mujeres y, por consiguiente, ser titular de derechos y deberes. De igual forma, y con mayor evidencia ocurre lo mismo en el catálogo de los derechos humanos, se puede decir, porque en la atribución de los derechos en la historia de estos últimos siglos se ha ido modificando con el cambio de las condiciones, las necesidades, los intereses y, los medios disponibles para su realización.

Por otra parte, lo que indica que todas las declaraciones recientes de los derechos humanos no pueden ser disociadas del estudio de los problemas históricos,⁷⁶⁶ sociales, económicos, y psicológicos inherentes a su propia realización, es decir, para el paso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Agréguese la tarea de aplicación en la esfera de todo ordenamiento jurídico que comprende el reconocimiento y la protección de

⁷⁶⁴ AÑÓN, M. J. (2008). “Derechos sociales: Inconsistencias de una visión compartimentada”. En Teorías de la justicia y derechos fundamentales. Estudios en Homenaje al Profesor Gregorio Peces- Barba. Vol. III. Madrid: Dykinson, pp. 21-22.

⁷⁶⁵ CAPOTORTI, F. (1967). “Le Nazione Unite per il progressi dei diritti dell’uomo. Risultati e prospettive”. En *Comunità internazionale*, XXII, pp. 11-35, 337.

⁷⁶⁶ OPPENHEIM, F. (1964). *Dimensioni della libertà*. Milán: Feltrinelli, p. 31.

los derechos humanos, es muy instructiva, a este propósito el número de ratificaciones sobre derechos humanos por parte de los Estados miembros de las Naciones Unidas. Fácilmente puede observarse que se trata de argumentos que poseen una proyección, pues ésta resulta que incluya la mayor o menor aplicación de las normas de los Estados o del sistema internacional. En efecto ambas tareas derivan de la constatación de que el nacimiento y ahora también crecimiento de los derechos humanos están estrechamente conectados con la transformación de una sociedad más evolucionada social y económicamente.

Estas características en el campo del derecho entienden que la libertad y el principio de igualdad se conectan estrechamente el uno con el otro, lo que implica que en los dos momentos si bien distintos puede ser probado el carácter antropocéntrico.⁷⁶⁷ La realidad de la que nacen las exigencias de estos derechos estaba constituida por las luchas y movimientos de lo que era necesario buscar en la realidad social del tiempo, en sus contradicciones y en los cambios de los caracteres de la sociedad considerando el curso de la historia en su complejidad, desde su origen, que despierta una preocupación teniendo en cuenta fines proyectados hacia el futuro de la humanidad. A situar en el tiempo una nueva línea de tendencia en el proceso gradual de especificación hacia la determinación de los sujetos de derechos, ya una primera especificación en el ciudadano, el bien respecto al género.

Se ha venido reconociendo diferencias específicas de la mujer respecto al hombre en relación a distintos criterios de diferenciación:⁷⁶⁸ la disparidad de los sexos, las condiciones físicas, la situación de inferioridad de la mujer en las relaciones sociales, políticas, económicas y culturales. Cada una de las cuales revela diferencias particulares, que no consienten igual tratamiento e igual protección, queda por aludir a una dificultad que se refiere a las condiciones de su ejercicio de igualdad de trato y oportunidades, clave en la cultura jurídica de las mujeres hacia una ulterior determinación para ser sujeto titular de derecho. Es en este ámbito el interés creciente de los movimientos feministas por la

⁷⁶⁷ COBO, R. (2011). *Hacia una nueva política sexual, las mujeres ante la reacción patriarcal*. Madrid: Catarata, pp. 198- 200, 234.

⁷⁶⁸ PECES-BARBA, G. (1987). *Derecho positivo de los derechos humanos*. Madrid: Debate, pp. 13-20.

afirmación, el reconocimiento y la protección de la igualdad entre mujeres y hombres en la inminente dignidad de la mujer.⁷⁶⁹

Y sin duda darán lugar a que coexistan en su propia esfera de pensamiento (de las mujeres), y de acción de tomar conciencia en un ideal común alcanzar la legitimidad como titular de derechos y deberes⁷⁷⁰ efectivamente, esto es, para transformar aspiraciones, exigencias justas pero débiles, en derechos en sentido propio, es una preocupación en vista que cuanto más se tiende a la igualdad, tanto más se limita el de las mujeres ante los hombres. Teniendo siempre presente esta distinción de los derechos específicos para las mujeres, que se ha concretado esencialmente en los últimos años cuando se les reconoce sus derechos fundamentales⁷⁷¹ que aparecen en la Declaración de la ONU (1954), desde su proclamación hasta su posibilidad en el interior de los Estados y en el sistema internacional.

Hasta esta época siglo XXI, se ha hecho un gran esfuerzo por profundizar el concepto de los derechos de la mujer característico de la formación del Estado moderno, están en la base de las Constituciones democráticas deriva de un cambio de perspectiva de derechos ante el cambio de condiciones sociales, de las necesidades y de los intereses en las nuevas relaciones de la mujer y el hombre.⁷⁷² El camino ante un horizonte que seguirán exigiendo la atención del que ha sido el primer anuncio la Declaración Universal de Derechos Humanos ha favorecido aunque débil, tenue y tímida ha puesto en marcha un proceso irreversible, nacen los derechos de las mujeres, no todos de una vez, esto es, se ha producido el paso de los derechos que ha sido la consecución de los logros de los movimientos feministas, caracterizada a través de las luchas por la defensa de nuevas libertades e igualdad contra viejos poderes.⁷⁷³

⁷⁶⁹ RUIZ MIGUEL, A. (1983). "Filosofía y Derecho." En BOBBIO, N. *Centro de Estudios Constitucionales*. Madrid, pp. 35-36, 97-109.

⁷⁷⁰ BOBBIO, N. (1981). "Presente y porvenir de los derechos humanos". Trad. de Alfonso Ruiz Miguel. En *Anuario de Derechos Humanos*, núm. 1. Madrid: Instituto de Derechos Humanos, Universidad Complutense, pp. 10-15, 335.

⁷⁷¹ FERRAJOLI, L (2001). *Los fundamentos de los derechos fundamentales*. Madrid: Trotta, pp. 22-235.

⁷⁷² BOBBIO, N. (1951). "La Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo". En AA.VV. *La Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo*. Arti Grafiche Plinio Castello. Turin, pp. 53-70.

⁷⁷³ PECES-BARBA MARTÍNEZ, G. (1986-87). "Sobre el puesto de la historia en el concepto de los derechos fundamentales". En *Anuario de Derechos Humanos*. Vol. IV. Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Complutense de Madrid, pp. 219-258.

Los derechos proclamados eficazmente protegidos en un ordenamiento jurídico inspirado en los principios del constitucionalismo democrático que tiene una buena muestra en todas las declaraciones nacionales e internacionales en el derecho de los individuos de cualquier parte del mundo. Es una aproximación en el núcleo del estado social, entendido este proceso que se ha producido principalmente en el ámbito de los derechos sociales fueron presentados como derechos de la persona o lo mismo se puede decir, se ha extendido a todos, sirve decir una cosa, es el proclamar este derecho y, otra satisfacerlo efectivamente, sin duda un gran esfuerzo en la función práctica, que es la de dar particular fuerza a las reivindicaciones de los movimientos femeninos que exigen para sí la satisfacción de nuevas necesidades materiales.

Es precisamente el ordenamiento jurídico de la sociedad política en el cual la mujer desarrolla su vida en los diferentes planos de una democracia que no sea sólo la política, sino también en la económica, y en la social como miembro de una nación y de la humanidad. En cada una de estas actividades se encuentra la integración de las mujeres⁷⁷⁴ en una sociedad en la que debe desarrollarse libremente en su dirección funcional junto a las otras, y en el ámbito de una sociedad súper-funcional (como la nacional y la internacional). Por otro lado, afirmado en el artículo 1 de la declaración esto es, mediante una pluralidad de asociaciones de individuos que colaboran en igualdad, integrados en la comunidad nacional.

Esta concepción pluralista sugiere la Declaración, ante todo, motivos constructivos de orden formal y sustancial, en el equilibrio de los grupos (entre hombres y mujeres), distingue diferentes esferas de derechos sociales: derechos al trabajo, derechos del trabajo, derecho de libertad sindical; derechos a la subsistencia, a la seguridad económica; derecho a la vida, a la educación, a la profesión.⁷⁷⁵ En el fundamento de los derechos humanos de las mujeres en el que se ha hecho un gran esfuerzo en los últimos veinte años en el reconocimiento de la igualdad y la dignidad de las mujeres y al futuro para la cultura jurídica del tiempo, de legitimidad de los sistemas democráticos por los derechos en su contenido que conduce a los derechos de la mujer en la libertad e igualdad.

⁷⁷⁴ VERNENGO, R. (1989). "Dos ensayos sobre problemas de fundamentación de los derechos humanos." En AMBROGIO, L. G. *Cuadernos de Investigaciones del Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales*. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Buenos Aires, pp. 4-29.

⁷⁷⁵ BERTOZZI, L. (1990). "Uomini senza diritti". En RINASCITA, I, núm. 27, pp. 72-74.

Capítulo II

NUEVOS HORIZONTES: Una igualdad compleja

INTRODUCCIÓN

Los derechos de las mujeres y la igualdad de género están en el centro de los derechos humanos. Un principio fundamental de la Carta de las Naciones Unidas, aprobada en 1945, reafirma la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y la protección y el fomento de los derechos de las mujeres como responsabilidad de todos los Estados.⁷⁷⁶ Teniendo en cuenta también las convenciones internacionales, las resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por las Naciones Unidas, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; a los efectos de favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social y cultural o en cualquier otra esfera.

Los Estados Partes en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación consagran el principio de la igualdad de la mujer y del hombre y aseguran por ley u otros medios, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer enunciados en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), que fue aprobada por las Naciones Unidas en 1979 y entró en vigor de 1981, que está considerada como la *Carta de los derechos de las mujeres*, es el instrumento internacional más amplio y progresista sobre derechos de las mujeres, en el marco de una serie de compromisos de alcance histórico para garantizar los derechos de las mujeres y avanzar hacia la igualdad de género.

Por otra parte es preciso configurar la necesaria medida de la protección jurídica de los derechos de la mujer (art. 2. Inciso c. CEDAW) y, la protección efectiva contra todo acto de discriminación por razón de sexo. Desde esta perspectiva, en el establecimiento del nuevo orden económico internacional basado en la igualdad, equidad y la justicia,

⁷⁷⁶ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Carta de las Naciones Unidas. Artículo 13. Inciso b. Derechos Humanos. Órgano Informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. México: UNAM, pp. 140-141. Véase: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-emx/article/view/23331/20849>

contribuirá significativamente la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en particular en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer igualdad de condiciones con el hombre. Igual oportunidad de empleo (art. 11. 1. Incisos b., d. CEDAW) y ocupación, un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres. Por lo anterior, la aplicación del principio de igualdad es aplicable en relación a los casos a ser promovida, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.

I. UN NUEVO ORDENAMIENTO JURÍDICO

Un criterio común tal y como señala WEILER,⁷⁷⁷ desde 1958 hasta mediados de los setenta, se caracteriza por la constitucionalidad de los Tratados que está determinado por el propio Derecho de la Unión. Esto es, por doctrinas jurisprudenciales que transformaron las relaciones entre la Unión y sus Estados miembros, a saber, el principio de efecto directo, el principio de primacía,⁷⁷⁸ la doctrina de los poderes implícitos y la protección de los derechos fundamentales. Es un nuevo ordenamiento jurídico en el cual los hechos contemplados, desde el momento de la aplicación de los derechos humanos dentro de cada uno de los Estados han experimentado una profunda transformación, su aplicación trasciende la esfera interna, saltando a la palestra internacional o supranacional expresión que es más apropiada desde el punto de vista comunitario.

Este salto cualitativo ha sido recogido en normas de derecho positivo en la Declaración de 1948, en las Constituciones de los Estados, de igual forma en otros instrumentos de la Unión Europea, por ejemplo la Carta de los Derechos Fundamentales, el Convenio⁷⁷⁹ Europeo de Derechos Humanos, en los Tratados (Maastricht, Ámsterdam, de Niza y Lisboa), los Pactos Internacionales de 1966 (los derechos de segunda generación).⁷⁸⁰

⁷⁷⁷ WEILER, J. H. H. (1991). "The Transformation of Europe". En *Yale Law Journal*, núm. 100, pp. 2403-2483.

⁷⁷⁸ ARNULL, A. (2005). *The European Union and its Court of Justice*. 2ª. ed. Oxford: University Press, pp. 179-183.

⁷⁷⁹ LASAGABASTER HERRARTE, I. (2009). *Convenio Europeo de Derechos Humanos: Comentario sistemático*. 2ª. ed. Pamplona: Civitas pp. 693-703, 949.

⁷⁸⁰ ORAÁ ORAÁ, J., GÓMEZ ISA, F. (1997). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Un breve comentario en su 50 Aniversario*. Bilbao: Universidad de Deusto, Fórum Deusto, Instituto de Derechos Humanos, pp. 37, 56-67, 72.

En un proceso de integración determinaba ya la eficacia sin caer en ensueños oníricos (sueños)⁷⁸¹ en materia de derechos fundamentales, en el proceso y avance bajo los encajes fundamentales de la libertad, la igualdad, la dignidad, cimentando su construcción jurídica en el ámbito de los derechos fundamentales en la aplicación de la esfera pública y privada. Surge de esta manera un ordenamiento determinado, en cuanto tales, son derechos de cualquier sistema normativo que adquiere un particular interés a propósito de los derechos fundamentales.⁷⁸²

Puede decirse que existen buenas razones por las cuales esta exigencia debe ser reconocida y caracterizada por la cada vez mayor organización para la eficiencia, en una sociedad en la que adquieren las mujeres cada día un trozo de poder a cambio de un jirón de libertad e igualdad. Y hoy, a través de las distintas cartas de derechos en la comunidad internacional, se ha producido un sistema más fuerte como es el nacional, donde los derechos proclamados son sostenidos cuando los Estados reconozcan o cuando el sistema internacional haya prestado sus órganos y los poderes necesarios para hacerlos valer. Un nuevo paso en el camino hacia una unión cada vez más estrecha entre los pueblos europeos, dando cuerpo a una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad, es decir, se contempla en este paisaje de la Unión Europea.

El establecimiento de bases comunes que se extiende a las actividades profesionales de las personas físicas y jurídicas para el desarrollo económico fundamentado en el principio de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.⁷⁸³ Pone el acento que se ha producido a comienzos de la década de los cincuenta, en Roma el Tratado de París, el 27 de marzo de 1957 se aspira a establecer normas mínimas comunes sobre determinados derechos aplicables en la especificidad de sus diversos status sociales. Esta noción de igualdad, no es sino una concreción de derechos que se han ido desarrollando en el ámbito internacional, en los últimos cuarenta años, para darse cuenta que rige toda la

⁷⁸¹ LAPORTA, F. (1987). “El concepto de derechos humanos”. En *Cuadernos de Filosofía del Derecho*, núm. 4, pp. 23-84.

⁷⁸² DE SCHUTTER, O. (2009). “Les droits fondamentaux dans l’Union européenne”. En *Journal de droit européen*. 17^{ème}, núm.158, p. 115.

⁷⁸³ GARCÍA NICOLÁS, C. (2006). “El objetivo de la no discriminación”. En FLECHA ANDRÉS, J. R., GARCÍA NICOLÁS, C. *La Constitución Europea: Un texto para nuevas realidades*. Publicaciones Universidad Pontificia de Salamanca, p. 98.

actuación pública en general y administrativa en particular, en cuya virtud, los poderes públicos han de estar sometidos no sólo a la ley, sino al conjunto del ordenamiento jurídico.

Se apuntaba una cuestión de profundo calado en la primera etapa de los Tratados constitutivos de las Comunidades europeas.⁷⁸⁴ Se advierten en este diseño los rasgos esenciales de lo que se conoce como supranacionalidad, concepto al que subyace la cesión de soberanía a favor de una entidad supranacional; además deja transpirar cierta vocación armonizadora cuando se fundamenta sobre su sistema jurídico procedimental y, en torno a cuatro cuestiones esenciales: 1) la estructura política de la organización; 2) reglas de funcionamiento soberano de los Estados miembros; 3) la estructura jurisdiccional de la organización; 4) los Estados miembros y sus ciudadanos en términos en el Tribunal de Justicia, de eficacia directa y primacía derivados del propio ordenamiento comunitario.

A esta integración sectorial, diseñada *ab initio*, se reitera, no con una finalidad económica aislada, sino como el comienzo de un proceso global de construcción política europea.⁷⁸⁵ Se expresa una solidaridad de hecho mediante el establecimiento por los valores comunes a los Estados miembros, que se refieren a la dignidad humana, a la libertad, la democracia, la igualdad, el Estado de Derecho y el respeto a los derechos humanos (art. 2 Tratado por el que se establece una Constitución para Europa), habiendo cincelado su rango constitucional aplicable a las medidas comunitarias.

Un paso más se dio con la noción de la confianza aún en la construcción de justicia europea.⁷⁸⁶ En el establecimiento de un espacio de libertad, de igualdad, de justicia y, de solidaridad, adoptados en un verdadero marco de derechos fundamentales. A estos fines ayuda su frecuente invocación en la doctrina y jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo, como un catalizador adecuado en una base legal clara para explicar las diferentes relaciones en la práctica de los ordenamientos jurídicos nacionales con el derecho comunitario.⁷⁸⁷

⁷⁸⁴ CARRILLO LÓPEZ, M. (2004). “El espacio de libertad, seguridad y justicia”. En ALBERTÍ ROVIRA, E., ROIG MOLÉS, E. *El proyecto de nueva Constitución Europea*. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 385-417.

⁷⁸⁵ ALDECOA LUZARRAGA, F. (2002). *La integración europea. Análisis histórico-institucional con textos y documentos. II Génesis y desarrollo de la Unión Europea 1979-2002*. Madrid: Tecnos, pp. 79-104.

⁷⁸⁶ DE LA OLIVA SANTOS, A., (2008). *La justicia y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. Madrid: Colex, pp. 136, 167, 174-175-185.

⁷⁸⁷ PÉREZ LUÑO, A. E. (2002). “La carta de Niza y la Europa de los ciudadanos. Apostillas a la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea. Derechos y libertades”. En *Revista del Instituto Bartolomé de las casas*, n° 7, núm. 11, pp. 45-64.

Sirviendo además de parámetro adecuado de control de toda norma jurídica, especialmente si impone o permite imponer sanciones y, adoptar las medidas oportunas en consecuencia. Y en este escenario el Tribunal Europeo de Derechos Humanos aprecia las precisiones en la claridad de la ley ofrecida por una jurisprudencia existente publicada para proporcionar una protección adecuada contra la arbitrariedad que pudiera haber por parte de los Estados miembros.

Para cumplir este propósito, el Tribunal de Justicia ha afirmado su rango constitucional, como principio general aplicable a las medidas comunitarias. Tiene en cuenta de manera muy especial al Convenio Europeo de Derechos Humanos (en adelante CEDH)⁷⁸⁸ en cuanto a su articulado a los derechos en él reconocidos y, a la interpretación de cada uno de sus artículos, resulta trasladable al Tribunal de Estrasburgo,⁷⁸⁹ que recoge de forma reiterada su jurisprudencia; otro artículo del Convenio que el Tribunal ha recogido es el artículo 14 CEDH, relativo a la prohibición de discriminación (por razón de sexo) hecho socio-laboral frecuente, en las condiciones de acceso a los empleos y a los puestos de trabajo y no permite excluir a las mujeres de un empleo.

Resulta así que el Tribunal⁷⁹⁰ enfatiza otros acuerdos internacionales que tiene en cuenta en la aplicación de los principios generales del Derecho comunitario. Como lo relativo a los derechos civiles y políticos en el Pacto Internacional de 1966, en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, el 9 de diciembre de 1989, además en el Convenio 111 hace referencia a la discriminación en materia de empleo y de profesión, de 25 de junio de 1958 Organización Internacional de Trabajo (OIT).

En esta misma línea, en el acervo jurisprudencial en materia de derechos se ha reconocido un conjunto de derechos y garantías íntimamente ligado a sus órganos de aplicación.⁷⁹¹ Resulta así que todas las personas tienen un recurso al derecho a la tutela

⁷⁸⁸ ARNOLD, R. (2008). "Fundamental rights in the European Unión". En *The process of constitutionalisation of the EU and related issues*, p. 25.

⁷⁸⁹ EISSEN, M. A. (1985). *El Tribunal Europeo de Derechos Humanos*. Madrid: Civitas, pp. 28, 31-48, 82, 175.

⁷⁹⁰ CRAIG, G. (2008). "Fundamental rights". En *Making Community law: the legacy of Advocate General Jacobs at the European Court of Justice*, p. 54.

⁷⁹¹ RIDEAU, J. (1998). *Le droit au juge dans l'Union Européenne*, LGDJ. Paris, p. 3.

judicial efectiva⁷⁹² contra aquellos actos que en su opinión vayan en contra de la igualdad de trato entre hombres y mujeres. En cualquier caso, corresponde a los Estados miembros garantizar un control ante el órgano jurisdiccional, destinado a garantizar la posibilidad del ejercicio de los derechos reconocidos, para que se respeten las disposiciones aplicables del Derecho comunitario.

Así pues, con absoluta independencia al Tribunal de Justicia⁷⁹³ se le encomienda la tarea de garantizar el respeto del Derecho en la interpretación y aplicación de los Tratados y de las normas comunitarias jurídicamente vinculantes y en cohesión a la política global que se encuentra su fundamento en las tradiciones comunes a los Estados miembros. Como es sabido, el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,⁷⁹⁴ resulta ser de una importancia cardinal en el orden jurídico comunitario. Así como de los artículos 6 y 13 del Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH), adoptado en Roma el 4 de noviembre de 1950. La consideración de la interpretación del artículo 6 de la Directiva 76/207CEE, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres respecto del acceso al empleo,⁷⁹⁵ a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo ante una posible violación de la misma.

Se traducía, en la Sentencia del TJCE, de 10 de abril de 1984, asunto 14/83 Von Colson, S. y Kamann, E. c. Land Nordrhein-Westfalen (Rec. 1989), se había rechazado la contratación como asistentes sociales de la prisión de Werl por razón de sexo.⁷⁹⁶ Los funcionarios (de reclutamiento) justificaron el rechazo alegando los problemas y riesgos que entrañarían la contratación de candidatos femeninos. A la vista de los contenidos de la

⁷⁹² JAQUÉ, J-P. (2008). “La protection des droits fondamentaux dans l’Union européenne après Lisbonne”. *L’Europe des libertés*. 8^{ème}. núm. 26, p. 2.

⁷⁹³ PESCATORE, P. (2008). “La cour de Justice des Communautés européennes et la Convention européenne des droits de l’homme”. En *Études de droit communautaire européen 1962-2007*, p. 731.

⁷⁹⁴ DIARIO OFICIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, (2000/C 364/01). *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. 364/20, p. 20.

⁷⁹⁵ MIRANDA BOTO, J. M. (2001). “La política de empleo en el Derecho Comunitario”. *Temas laborales*, núm. 62, pp. 69-100.

⁷⁹⁶ Igualdad de trato entre hombres y mujeres, acceso al empleo, la empresa había rechazado la contratación de las demandantes. SENTENCIA TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. (TJCE), de 10 de abril de 1984. ASUNTO 14/83, *Sabine Von Colson, Elizabeth Kamann. Land Nordrhein-Westfalen* (empresa, Rec. 1984), pp. 1891-1911.

Directiva 76/207 CEE,⁷⁹⁷ del Consejo sobre igualdad en el acceso al empleo (principio de igualdad de trato) la trayectoria laboral de las mujeres no sigue los mismos patrones que la de los hombres. En los términos del artículo 189, párrafo 3 la Directiva obliga a todo Estado miembro destinatario (jurisdicción alemana) en cuanto al resultado a alcanzar, dejando la competencia en cuanto a la elección de las vías y medios destinados a asegurar la transposición de la directiva.

En el marco de la Directiva 76/207 CEE con vistas a asegurar el pleno efecto de conformidad con el objetivo que ella persigue: el artículo 6 impone a los Estados miembros la obligación de introducir en su ordenamiento jurídico interno (de los Estados miembros), las medidas que sean suficientemente eficaces que permitan que toda persona que se estime lesionada por una discriminación “*hacer prevalecer sus derechos por vía jurisdiccional*”, puedan ser invocadas ante los tribunales nacionales por las personas afectadas.

A la luz de la Directiva 76/207CEE (modificada por la Directiva 2002/73), se ganaba pues, al margen del debate teórico, decisiones de importancia en la evolución jurídico-política en la perspectiva de género se integrarían en las políticas y programas de órganos e instituciones de carácter supranacional y nacional con competencias propias y específicas por la cesión de soberanía de los Estados miembros de la Unión Europea.⁷⁹⁸ La igualdad de mujeres y hombres se perfila en el acervo jurídico y camina unida en el proceso de sensibilización y reconocimiento al tránsito de la Europa de los mercados a la Europa de las personas. Donde la Unión ha mostrado su compromiso íntimamente ligado a todo el proceso de integración europea subrayando la titularidad de los derechos y libertades de las mujeres. Esta asignación significaría que las garantías de los derechos no estarían supeditados a criterios definidos según el sistema; político, económico, la tradición o la sociedad en la que se vive.

⁷⁹⁷ CERVELL HORTAL, M. J., GUTIERREZ ESPADA, C. (1984). *Introducción doctrinal pero sobre todo documental al Derecho de la Unión Europea*. Tema 5. El Ordenamiento Jurídico de la Unión Europea. Curso OCW. Universidad de Murcia, pp. 1-12.

⁷⁹⁸ ALONSO GARCÍA, R. (1992). *Estudio Preliminar. Tratado de la Unión Europea*. Madrid: Civitas, pp. 114-115.

Por otra parte, observando la trayectoria seguida de la Unión Europea constituirá una de sus prioridades en los ejes de la Unión;⁷⁹⁹ el configurar los derechos y libertades; la rematerialización constitucional desde una acción económica, política y social; que se enmarca en una política-jurídica más amplia en la construcción de una ciudadanía fundamentada en la igualdad de sexos. A estas disposiciones requiere la implicación tanto de las instituciones de la Unión Europea como de los Estados miembros, como también la referencia de los derechos contenidos y la interacción entre los ordenamientos nacionales y europeos y sus influencias recíprocas en materia del derecho⁸⁰⁰ resulta ser así reconocido y protegido como un elemento constitutivo que pertenece hoy en día a ese fondo común de Estados europeos, bajo la influencia del Tribunal de Estrasburgo, el Derecho europeo de los derechos humanos.

1.1. Agenda Europea y Latinoamericana

El derecho europeo de la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales ha constituido una clara madurez y especialización está de forma permanente en la agenda europea y en otros países latinoamericanos; las nuevas tecnologías permiten a la información circular rápidamente por todo el planeta.⁸⁰¹ Así pues, la experiencia europea aporta los diferentes instrumentos normativos y de control que se han ido creando en conciliar los intereses fundamentales y al mismo tiempo los mecanismos existentes para proteger los derechos de las personas, suscitando adoptar leyes internas a los principios de tratamiento en igualdad entre mujeres y hombres para mantener un justo equilibrio entre el derecho e intereses de las personas.

En este marco, la Unión Europea y los Estados miembros han demostrado sus buenas intenciones y propósitos a través de los Tratados de la Unión,⁸⁰² de las normas

⁷⁹⁹ TUR AUSINA, R. (2011). “Las políticas de igualdad de género en Europa y Consejo de Europa”. En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, A., NUÑO GÓMEZ, L. *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. Madrid: IUSTEL, pp. 392-421.

⁸⁰⁰ GARCÍA DE ENTERRÍA, E., ALONSO GARCÍA, E., MATÍA PORTILLA, F. J. (2002). *La protección de los derechos fundamentales en la Unión Europea*. Madrid: Civitas, pp. 53-73.

⁸⁰¹ FERRER LLORET, J. (1998). *Responsabilidad internacional del estado y derechos humanos*. Madrid: Tecnos, Universidad de Alicante, pp. 19-62.

⁸⁰² DURÁN LALAGUNA, P. y SALAZAR, A. M. (2011). “La igualdad de género en el contexto internacional”. En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, A., NUÑO GÓMEZ, L. *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. Madrid: IUSTEL, pp. 365-389.

jurídicas en cuanto acto obligatorio que priman sobre el derecho interno de los Estados. Ciertamente, esta situación formada en resoluciones de programas, en decisiones comunitarias que dirigen y extienden la protección prevista en el derecho originario (los Tratados de la Unión y sus protocolos) y en el derecho derivado (reglamentos, directivas, decisiones, dictámenes y recomendaciones), y que son de eficacia directa. Desde los referentes de la idea de igualdad también cabe señalar el *soft law* comunitario (derecho blando), formado por recomendaciones, resoluciones, programas, que no tienen carácter obligatorio por lo que no poseen eficacia jurídica vinculante, aunque sí ciertos efectos jurídicos y políticos que correrán en paralelo al marco jurídico vinculante de la Unión.

Ahora bien, es cierto que se ha avanzado desde la década de los años cincuenta en el derecho a la igualdad de oportunidades,⁸⁰³ pero aún no se ha alcanzado en la medida de lo deseable la igualdad en los resultados y, en este momento en la línea del tiempo de crisis global, pone de manifiesto que los temas relativos a la igualdad no son prioritarios en el siglo XX y XXI. Ante este panorama en cierto modo restrictivo aunque justificable por las razones fundamentalmente de los intereses económicos. Esta asignación histórica de los derechos está asociado en el sistema productivo, hasta finales de los años ochenta es prometedor el compromiso de la Unión Europea con la igualdad de mujeres y hombres ligado a la política social y de empleo, muy concreto y determinado, pues tiene su base en el artículo 119 del Tratado de la Comunidad Económica Europea (en adelante TCEE-Tratado fundacional).⁸⁰⁴

El proceso de generalización se limitaba al reconocimiento de la igualdad de retribución salarial entre hombres y mujeres por un mismo trabajo, en un Tratado que ni acoge derechos, ni aborda de forma directa la dimensión social de la integración económica; se trataba en concreto de procurar un mercado de trabajo que no resultase falseado por la contratación de mano de obra femenina más barata que la masculina. Hasta el momento al objetivo legítimo perseguido en un equilibrio que se consiga entre el interés

⁸⁰³ QUESADA SEGURA, R. (2007). “La no discriminación, la igualdad de trato y de oportunidades en el ordenamiento europeo. Del Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa, a los Tratados, y a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, pp. 53-60.

⁸⁰⁴ HÄBERLE, P. (1991). “Internacional del estado constitucional”. En LÓPEZ PINA, A. *La garantía constitucional de los derechos fundamentales: Alemania, España, Francia e Italia*. Madrid: Civitas-Universidad Complutense, pp. 260-267.

general y los intereses del individuo, situándose en el principio de proporcionalidad (adecuación entre objetivos y medios),⁸⁰⁵ expresión de la vida democrática, se llega a considerar la evidencia al tratamiento que todavía subsisten ciertas diferencias y divergencias en las actividades ordinarias y profesionales entre la mujer y el hombre.

En la idea de igualdad en la visión de MAC⁸⁰⁶ destaca al respecto que está muy ligado a la discriminación, dado que una discriminación es una fractura de la igualdad prohibiéndose una diferencia de trato que no debe de prevalecer por razón de sexo, sensible a las opiniones políticas, a las convicciones sociales tradicionales o religiosas y, por las divergencias de interpretación de género. En el asunto se pone de relieve la insistencia en el mandato que se contiene en el TCEE, a los efectos de la normativa se completa en diversas Directivas comunitarias que comienzan a concretarse desde los años setenta; y las que se refieren tienen en su diseño propuestas vinculantes y equipamiento en una modernización en la construcción a través de realizaciones concretas e ineludiblemente hacen referencia al principio de igualdad en la retribución en el momento de establecerse las condiciones salariales para mujeres y hombres en el empleo.

La Directiva 75/117 CEE concretó el objetivo de unificar las legislaciones de los Estados miembros y en eliminar⁸⁰⁷ cualquier forma de discriminación por razón de sexo, e introduce mecanismos para hacer valer sus derechos ante los Tribunales. Uno de los rasgos básicos de la evolución de los derechos fundamentales, en especial en los últimos tiempos, es la internalización de su tratamiento jurídico, dicho esto como señala SEVILLA⁸⁰⁸ en el punto de inflexión y la apreciación para diferenciar el principio de igualdad y el principio de no discriminación; refiriéndose el primero al ámbito personal (noción de proporcionalidad) esto es dirigido a los poderes públicos que integran la Administración del Estado, y de igual forma a personas físicas y jurídicas; mientras que en el segundo, el principio de no discriminación (un trato paritario) estará dirigido a individuos como sujetos

⁸⁰⁵ SAUCA, J. M. (1994). *Problemas actuales de los derechos fundamentales*. Universidad Carlos III, Boletín Oficial del Estado. Madrid, pp. 265-272, 339-340, 363-376.

⁸⁰⁶ MAC CRUDDEN, C. (2003). "El nuevo concepto de igualdad". En *ACADEMY OF EUROPEAN LAW*. Legislación Comunitaria. Universidad de Oxford. Trier, p.11.

⁸⁰⁷ BARRERE UNZUETA, M. A. (1997). *Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva a favor de las mujeres*. Madrid. Civitas, pp. 19-25.

⁸⁰⁸ SEVILLA MERINO, J. (2000). "Igualdad y discriminación". En *Igualdad de mujeres y hombres a la luz del Tratado de Amsterdam*. Madrid: Instituto de la Mujer, p. 25.

pasivos, ya sea individual o grupal que implica que no debe prevalecer la discriminación por razón de sexo o cualquier otra condición, o circunstancia personal o social.

1.1.1. Directivas, Programas, Recomendaciones y Comunicados

Dentro de este amplio conjunto de normas la aplicación de la cláusula de no discriminación conlleva a la obligación de tratar igual a los casos iguales y desigual a los casos desiguales. Un complejo conjunto de conceptos jurídico-políticos tendentes a definir tratos desiguales dirigidos a encontrar la igualdad material y a la superación de situaciones endémicas de discriminación de grupos y colectivos⁸⁰⁹ que hoy en día estos tratos se han confundido con tratos paternalistas, discriminatorios y arbitrarios. Ante la directiva del Consejo 2002/78/CE, de 27 de noviembre de 2002, relativa al marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, art. 2.; el Consejo de la Unión Europea ha aprobado la Directiva 2002/73,⁸¹⁰ relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Esta Directiva modifica la anterior 76/207/CEE, recoge los avances jurisprudenciales del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas⁸¹¹ en materia de igualdad; definiciones legales de la discriminación directa e indirecta establece que los Estados miembros promoverán procedimientos judiciales o administrativos para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Directiva y que deberán introducir en sus ordenamientos jurídicos nacionales. La Unión Europea se ha pronunciado en considerar avanzar en la materialización del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Así las cosas, tanto complementa las anteriores la Directiva 79/7/CEE en el principio de igualdad de trato se extiende al ámbito de la protección y seguridad social,⁸¹² en otros

⁸⁰⁹ BOBBIO, N. (1993). *Igualdad y libertad*. Barcelona: Paidós, pp. 47-56, 67-74.

⁸¹⁰ DIARIO OFICIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2000). Serie I, 269, de 5 de octubre, pp. 15-20.

⁸¹¹ MONTALBÁN HUERTAS, I. (2004). *Perspectiva de Género: criterio de interpretación internacional y constitucional*. Premio “MARTÍNEZ EMPERADOR, R. 2003”. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial, pp. 33-44.

⁸¹² GARCÍA DE ENTERRÍA, E. (1975). “Sobre los derechos públicos subjetivos”. En *Revista Española de Derecho Administrativo* n° 6. Madrid, pp. 427-446.

elementos como los accidentes laborales, las enfermedades, la invalidez y la vejez; refiriéndose asimismo a la protección de la maternidad⁸¹³ la Directiva 86/613/CEE.

Esta indicación supone, no sólo un gran avance, sino también la continuación de un intenso trabajo sobre la Unión Europea. En consecuencia con lo anterior se observan en las diversas directivas europeas en la diversidad de compromisos acotados desde el punto de vista material, con el propósito de hacerse extensivo a un número importante de ámbitos. Un discurso de los derechos cuando se atiende a las políticas comunitarias a través de los primeros Programas de Acción comunitarios sobre igualdad de oportunidades⁸¹⁴ surgidas del Consejo y de la Comisión. En este sentido, cabe destacar la diversidad de Programas manifestada en torno al alcance de la cooperación política en la Europa comunitaria, acabó por reflejarse en el funcionamiento de los propios Tratados, o en una retroalimentación con un desplazamiento de *facto* supranacional en favor de intergubernamental. Respecto a este largo proceso a partir de los años ochenta la Comisión Europea ha dirigido sus políticas hacia planes comunitarios para propulsar la igualdad de oportunidades. Por su parte, se creó el Comité Consultivo de Igualdad de Oportunidades, se estableció por principio cinco programas comunitarios de igualdad que la Unión Europea ha establecido desde 1982.⁸¹⁵

Fue el caso, por una parte, al que alude el Primer Programa de Acción Comunitaria (1982-1985), abordó el tema de igualdad en materia de educación, aprobado por la Resolución del Consejo, de 12 de julio de 1982, sobre la promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer.⁸¹⁶ Por otro lado, se extrae una primera nota característica que se anticipa el concepto de transversalidad al intentar superar los sesgos laborales, subrayar la conveniencia de que se logre la representación más equilibrada de mujeres y hombres en

⁸¹³ PEMAN GAVÍN, J. (2008). "Sobre el derecho constitucional a la protección a la salud". En *Derecho y salud*, n° 16, pp. 29-62.

⁸¹⁴ AA.VV. QUESADA SEGURA, R. (2004). "La Constitución Europea y las Relaciones Laborales". En *XXII Jornadas universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*. Sevilla: CARL, Mergablum, pp. 159-173, 250.

⁸¹⁵ DECISIÓN 82/43/CEE DE LA COMISIÓN EUROPEA, la creación de un Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. DO L 20 de 28.01.1982, pp. 35. Decisión modificada en último lugar por el Reglamento (CE) n° 1792/2006 (DO L 362 de 20.12.2006, p. 1).

⁸¹⁶ GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, A., MADRID IZQUIERDO, J. A. (1996). "Políticas para la igualdad de oportunidades de la mujer: Educación, formación y empleo". En *Revista Española de Educación Comparada*, núm. 2, pp. 117-137.

los diferentes niveles de responsabilidad y evitando las normas protectoras (mantienen la cultura de trabajos y roles entre mujeres y hombres), especialmente para las mujeres.⁸¹⁷

Durante este Programa, se creó en 1984 en el Parlamento Europeo un Comité de Derechos de la Mujer que ha impulsado una serie de resoluciones apoyando las acciones emprendidas por la Comisión Europea.⁸¹⁸ El Segundo Programa Comunitario (1986-1990),⁸¹⁹ aprobado por la Resolución del Consejo, de 24 de julio de 1986, se centra en la aplicación real de la igualdad a través de acciones en materia de educación y formación en empleos relacionados en nuevas tecnologías; fomento del reparto de responsabilidades familiares y profesionales; fomento de la participación de las mujeres en los sectores público y privado así como en puestos de responsabilidad y, fomento de la cooperación entre Estados. Planteaba esto mismo FERNÁNDEZ⁸²⁰ en los sucesivos períodos de la década de los ochenta y noventa la situación de las mujeres en el cambio en la lucha contra la discriminación. Desde el Consejo, en esta misma etapa, la Recomendación 84/635/CEE, de 13 de diciembre, se recomienda a los Estados la adopción de políticas de acción positiva que permitan la erradicación de desigualdades de hecho.

Este acervo tuvo su posterior reflejo en la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales, aprobado en 1989, que consagró entre los principios del derecho laboral europeo, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.⁸²¹ Se puede hablar de situaciones de acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y el desarrollo de la carrera profesional. A las exigencias de las buenas prácticas con acciones y, medidas efectivas que

⁸¹⁷ TUR AUSINA, R. (2005). “Constitución Europea e igualdad de mujeres y hombres: avances y obstáculos”. En FREIXES SANJUAN, T. SEVILLA MERINO, J. *Constitución y Estatutos de Autonomía*. Madrid: INAP-Goberna, pp. 101-118.

⁸¹⁸ FIGUEROA BELLO, A. (2006). “No discriminación por razón de sexo e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UE”. En FIGUERUELO BURRIEZA, A., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L. *El reto de la efectiva igualdad de oportunidades*. Granada: Comares- Universidad de Salamanca, pp. 194-195.

⁸¹⁹ COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1987). *Comunidad Europea: Segundo Programa de acción 1986-1990. La mujer: Igualdad de oportunidades*. Bruselas. Madrid: Fundación Encuentro, Servicio de documentos, pp. 1-19, 22-25.

⁸²⁰ FERNÁNDEZ, M. (1993). “El reto de los noventa es luchar contra la discriminación invisible”. En *El País*, p. 22. 12.05.2007.

⁸²¹ FREIXES SANJUÁN, T. (2000). “La igualdad entre mujeres y hombres en el proceso de integración europea”. En VV.AA. *Mujer y Constitución en España*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, pp. 24, 43-44.

permitan a mujeres y hombres compaginar sus deberes profesionales y familiares⁸²² (art. 16.). Desde el punto de vista institucional configurado como órgano de consulta y asistencia en materia de igualdad, y la creación del Comité Consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, Decisión 82/43/CEE de la Comisión, de 9 de diciembre de 1981, del mismo forman parte representantes de organismos especializados y de los Estados y, teniendo en cuenta la prioridad de la política social y el empleo.

En la década de los años noventa también se lleva a cabo tareas por implicar a ambos sexos, para los efectos, la Unión Europea ha aprobado una serie de Directrices, Recomendaciones, Comunicados, para los Estados miembros, que han aumentado significativamente el nivel de protección contra la discriminación en toda la UE. En cuanto un elemento estructural una periódica revisión legislativa y la evaluación de la eficacia de las leyes, tanto el Parlamento Europeo, el Consejo de Europa como el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas,⁸²³ se han pronunciado en el sentido de promover la igualdad real entre hombres y mujeres. Con ocasión del Programa de Acción comunitaria sobre la igualdad entre las mujeres y los hombres (periodo 2001-2005) sobre la idea dentro del marco de estas políticas de igualdad como eje transversal de todas las políticas y acciones comunitarias (art. 2 y 3 del Tratado para la Unión Europea) se establece como objetivo destacado la consecución de un cambio de valores y comportamientos subsistentes que dificultan la igualdad real.

Teniendo en cuenta toda la actividad normativa en la Unión Europea en el ámbito social, el de los derechos de las mujeres y libertades en los que la Europa de los derechos y políticas se va implicando cada vez en mayor medida. El Consejo puso en marcha una nueva estrategia elaboró un Proyecto de Conclusiones sobre *Los hombres y la igualdad de género*, de 11 de octubre de 2006, por el que se pretende lograr una mayor participación de los hombres en la consecución de la igualdad de género. Además, continúa en la línea marcada en el seno de la Unión adoptada el Pacto Europeo para la Igualdad de Género de 2006, reiterando las políticas de igualdad de mujeres y hombres, siendo imprescindible un

⁸²² TORNS, T. y MIGUÉLEZ, F. (1998). "Introducción al análisis del trabajo y de la vida cotidiana". En *Papers*, 55, pp. 9-25.

⁸²³ MONTERO AROCA, J. (2008). "Derecho a un juez imparcial". En DE LA OLIVA SANTOS, A. *La justicia y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión*. Colex, pp. 23-28.

compromiso de cara al fomento del empleo de la mujer y mayor participación en la toma de decisiones políticas y económicas.

Dentro del marco de las políticas comunitarias el objetivo a tener es la Comunicación adoptada por la Comisión y denominada Plan de Trabajo para la igualdad entre las Mujeres y los Hombres, que supone el Sexto Programa de Acción 2006-2010 conexo con la aplicación de la Estrategia (2000-2005) en la continuidad de las iniciativas en áreas prioritarias como son: la sostenibilidad económica de mujeres y hombres; una mayor participación de las mujeres en la política; la conciliación de la vida laboral y familiar;⁸²⁴ la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el plano horizontal y vertical ascendencia de decisiones; la sólida consistencia en la erradicación de la violencia de género y la trata de seres humanos;⁸²⁵ el encuentro en excluir y, la eliminación de estereotipos de géneros (anejos) que dificultan y son un obstáculo en el avance del principio de igualdad de trato y equidad. Entre sus cometidos las garantías eficaces de igualdad la encontramos en la base de la construcción y transformación de géneros en diversos ámbitos como son: el educativo, el mundo de la cultura, el mercado laboral, la tecnología moderna;⁸²⁶ y la sociabilización en la vida diaria.

Otra acción del Plan de Trabajo para la Igualdad entre mujeres y hombres se pretende continuar con las estrategias europeas en temas de igualdad de cara a la emancipación e integración de mujeres y niñas que se encuentran aisladas a causa de las barreras culturales, religiosas, educación y ausencia o falta de democracia en los sistemas políticos y de Estado. Por otro lado, el Consejo europeo (2004) y el Parlamento Europeo solicitan conseguir la mejora de la gobernanza creando el Instituto Europeo de Igualdad de Género⁸²⁷ (Reglamento 1922/2006, de 20 de diciembre). El Instituto tiene como objetivo fundamental la tutela de la igualdad para lo cual está conectado con la Agencia de los

⁸²⁴ CHARRO BAENA, P. (1966). "La madre trabajadora: aspectos sociolaborales". En VV.AA. *Mujer, trabajo y maternidad*, pp. 47-60.

⁸²⁵ AA.VV. (2006). *La trata de personas con fines de explotación laboral. Un estudio de aproximación a la realidad en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración, ACCEM, pp. 27-30, 45-46, 139-143.

⁸²⁶ GUNDÍN F. (2012). "Ciberbullying o ciberacoso: el oscuro lado criminal de las redes sociales". En *Revista de Derecho Penal*. Valladolid. LexNova, pp. 4-8.

⁸²⁷ INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO (2012). *Programa de trabajo anual para 2012*. European Institute for Gender Equality. Adoptado el 5 de octubre de 2011, pp. 10-35.

Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁸²⁸ (Reglamento 168/2007, de 15 de febrero), su objetivo radica en ayudar a las instituciones europeas, los organismos afines y a los Estados miembros para la implementación de los programas comunitarios a la hora de integrar el principio de igualdad en sus políticas y en la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

Así las cosas, en el acervo de configurar los derechos y libertades como eje en las relaciones humanas se declaró el año 2007 como Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos.⁸²⁹ Como continúa en la línea marcada en el seno de la Unión para el progreso europeo las Comunicaciones, de 10 de mayo de 2007, para *Promover la solidaridad entre las generaciones* y la Comunicación, de 18 de julio de 2007, para *Actuar contra la diferencia de retribuciones entre mujeres y hombres* o el Informe sobre *Mujeres y Hombres en puestos de responsabilidad en 2007* con el objetivo de alcanzar una participación más equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones. Estaremos ante la valoración en la movilidad entre ocupaciones masculinas y femeninas en el mercado de trabajo.

1.1.2. La Carta de la Mujer por la Igualdad de Género

De lo inmediato señalado conlleva también el Informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de género, de 8 de febrero de 2008, del que merece destacarse la propuesta de adopción de una *Carta Europea de Derechos de la Mujer*. Al mismo tiempo se potencia la Comunicación de la Comisión, de 5 de marzo de 2010, un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Con la aprobación de la *Carta de la Mujer* se pretende promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo. Del mismo modo la Declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010 en conmemoración del 15°. Aniversario de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín, y del 30°. Aniversario de la

⁸²⁸ SANJUÁN GARCÍA, P. (2007). “LA AGENCIA EUROPEA DE DERECHOS FUDAMENTALES”. En *La Revista LEX NOVA*, pp. 25-27.

⁸²⁹ DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA. DECISIÓN, n° 771/2006/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 17 de mayo de 2006. *Por la que se establece el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos 2007 –Hacia una sociedad justa*. El Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea, pp. 1-7.

Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [COM (2010) 78].

Con la aprobación de la Carta de la Mujer (2010)⁸³⁰ la Comisión Europea subraya la necesidad de contemplar la igualdad de género en el conjunto de sus políticas a favor de las mujeres y en dicha Carta propone cinco ámbitos específicos de actuación: 1) la independencia económica (las desigualdades de género afectan directamente a la cohesión económica y social); 2) la igualdad en el salario de hombres y mujeres (por el mismo trabajo o un trabajo del mismo valor); 3) la representación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad; 4) la dignidad e integración de las mujeres, así como la erradicación de la violencia de género; 5) la acción exterior de la Unión Europea en materia de igualdad entre mujeres y hombres debe permitir el apoyo al desarrollo de las sociedades sostenibles y democráticas.

Es indiscutible que aún queda mucho por hacer teniendo en cuenta el contenido y los objetivos de la Carta, el 21 de septiembre de 2010, la Comisión aprobó una Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el periodo 2010-2015⁸³¹ en materia de igualdad entre mujeres y hombres para contribuir a mejorar la situación de las mujeres en distintos ámbitos: laboral, social y de toma de decisiones, tanto en la Unión como en el resto del Mundo. Entre las actuaciones previstas para ese quinquenio a conseguir la dignidad, integridad física y fin de la violencia sexista deben servir para la coordinación de las iniciativas en todos los ámbitos de actividad de la Unión Europea.

De lo anterior se desprende que la *Carta de la Mujer* de forma laudable, han proliferado las normas de Derecho derivado elaboradas y aprobadas por las distintas instituciones europeas que pretenden implementar la igualdad entre mujeres y hombres en cuanto valor fundamental de la Unión Europea consagrado en el Derecho originario. En ello insisten la Declaración de la Comisión Europea que aprueba la *Carta de la Mujer* (2010) así como las Conclusiones del Consejo de marzo 2011 sobre el Pacto Europeo por la

⁸³⁰ COMISIÓN EUROPEA. COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN (2010). *Una Carta de la Mujer. Un compromiso reforzado a favor de la igualdad entre mujeres y hombres*. COM 201, 78 final/2. Bruselas, pp. 1-4.

⁸³¹ COMISIÓN EUROPEA. COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONCEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES [COM (2010)] 491 al final. *Estrategia para la Igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*. Bruselas, pp. 1-14.

Igualdad de Género (2011-2020); y la Resolución del Parlamento Europeo marzo 2012. Dichos textos normativos destacan que la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental consagrado en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.⁸³² Por ello todas las normas precitadas destacan los siguientes fundamentos en cuanto principio de la igualdad entre hombres y mujeres actuación específica a desarrollar en el conjunto de las políticas comunitarias.

Durante el programa de trabajo de la Comisión en materia de igualdad por razón de sexo para el periodo 2010-2015 siguen las iniciativas detallando acciones de acuerdo a cinco áreas prioritarias definidas en la *Carta de la Mujer* y la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones comunitarias. Además, la Comisión contempla acciones horizontales que le permitan comprometerse con el avance de la igualdad de trato entre mujeres y hombres específicos: a) el papel de los hombres en la igualdad de género; b) promover las buenas prácticas en el tema de los roles tradicionales en los ámbitos de la educación, la cultura, los jóvenes y el deporte; c) la Directiva 2004/113/CE sobre la igualdad en el acceso a bienes, servicios, su suministro y, la Directiva 2006/54/CE sobre la igualdad de oportunidades; d) el gobierno y las herramientas de igualdad particularmente mediante la elaboración de un informe anual de alto nivel entre el Parlamento Europeo, la Comisión, los Estados miembros y las organizaciones afines implicadas en la igualdad de género.

De este modo el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO)⁸³³ celebrado los días 6 y 7 de diciembre de 2010 adoptó unas *Conclusiones* a favor de la aplicación de la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) en las que destaca el principio de Igualdad en la Unión y los avances logrados. El mismo Consejo adoptó unas Conclusiones que apuestan por reforzar el compromiso frente a eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres teniendo en cuenta en intensificar las medidas que faciliten avanzar en los ámbitos propuestos en la estrategia (2010-2015) y la *Carta de las Mujeres*. Es necesario destacar, además, lo expuesto por el Consejo EPSCO, de 7 de marzo de 2011, que aprobó unas

⁸³² DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA. *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. (2010/C). pp. 389-403.

⁸³³ CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. COMUNICADO DE PRENSA (2011). *Empleo Política Social, Sanidad y Consumidores*. Sección nº 3073. Bruselas: Secretaria General del Consejo, pp. 1-20.

Conclusiones sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020, en las que, después de repasar los logros previamente conseguidos, adopta el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).⁸³⁴ El Consejo de la Unión Europea, cinco años después de adoptar el Primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género reconoce que es necesario un nuevo impulso y reafirma su compromiso en materia de igualdad de género y en especial con la supresión de la desigualdades de género y combatir la segregación por sexos en el mercado laboral, promover un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de mujeres y hombres, combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, aspiraciones y lograr la igualdad de género con vistas a un crecimiento integrador objetivo de la Unión Europea.

En línea con lo anteriormente expuesto el Consejo de la Unión Europea, además de ocuparse de los aspectos relativos a la gobernanza, aplicación y supervisión del grado de cumplimiento de los contenidos del Pacto (2011-2020). El Consejo insta a que se actúe por los Estados miembros y por la propia Unión, señalando los ámbitos de actuación y las medidas a adoptar. También el Parlamento Europeo, con fecha 13 de marzo de 2012, aprobó una Resolución sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea, destacando la medidas que se aprecian en el mercado laboral, en la participación política y en la toma de decisiones de responsabilidad económica, en la violencia de género (persistente), el tráfico de personas. Propone en consecuencia con la finalidad de contribuir a conseguir un avance más significativo de géneros al respecto los siguientes ejes de actuación: a) igual independencia económica; b) salario igual por trabajo igual y trabajo de igual valor; c) igualdad en la toma de decisiones; d) dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; e) igualdad de género más allá de la Unión; f) gobernanza (lleva una batería de medidas un total de 72).

La composición de esfuerzos de varios frentes en el ámbito financiero hacemos alusión al Programa para el Empleo y la Solidaridad Social (PROGRESS, 2007-2013), aprobado por Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006, teniendo como objetivo apoyar financieramente la ejecución de las acciones de la Unión en

⁸³⁴ CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. (2012). *Lucha contra la violencia contra la mujer y prestación de servicios de apoyo a las víctimas de la violencia doméstica*. Bruselas, Secretaria General del Consejo, pp. 1-21.

el ámbito del empleo y asuntos sociales. Sus ámbitos de actuación PROGRESS (2007-2013)⁸³⁵ contribuyen a conseguir los objetivos de la Estrategia de Lisboa, y además financia actividades de análisis, aprendizaje mutuo, sensibilización y difusión durante el periodo 2007-2013. Su actividad se desarrolla en cinco secciones vinculadas al empleo y seguridad social que corresponden: a) el empleo; b) la protección y la inclusión social; c) las condiciones laborales; d) la diversidad y la lucha contra la discriminación; e) la igualdad entre mujeres y hombres. El Programa presta especial atención a la aplicación efectiva del principio de género y promueve la integración de la perspectiva de género en las políticas de la Unión Europea. Del total del presupuesto la financiación a la igualdad de género le corresponde el 12%. Debemos hacer un llamamiento de reflexión sobre la financiación a la igualdad de género; y desde nuestra posición es evidente que la ayuda financiera no es suficiente para atajar el fenómeno social de discriminación por sexo, la segregación laboral, la violencia de género.

Todavía en el siglo XXI continúa la violencia ejercida contra los niños, los adolescentes y las mujeres (diferentes edades). Aunque se haya avanzado todavía no es suficiente el Programa DAPHNE III⁸³⁶ que comprende el periodo 2007-2013, y tiene por finalidad combatir la violencia que puede ser física, sexual o psicológica (moral). El Programa se dirige a determinados colectivos como las familias, los docentes, los trabajadores sociales, el personal judicial y las autoridades públicas. Apoya las acciones emprendidas por la Comisión, los proyectos transnacionales y otras organizaciones que persigan un fin de interés general europeo. DAPHNE III complementa los Programas de Seguridad y Defensa de las Libertades y el Séptimo Programa Marco de Investigación y Desarrollo.

Es importante así que las pretensiones justificadas en la universalidad de igualdad de todos y todas, nos encontramos observando la trayectoria seguida por la Unión Europea de una evolución positiva en las políticas de igualdad de género, en el derecho a la igualdad de oportunidades, igualdad de trato. Se destacan los esfuerzos realizados a nivel normativo

⁸³⁵ UNIÓN EUROPEA. Programa comunitario para el empleo y la solidaridad social (PROGRESS 2007-2013). *La igualdad entre el hombre y la mujer*. Fichas técnicas sobre la Unión Europea 2014, pp. 1-5.

⁸³⁶ EUROPE DIRECT. Programa DAPHNE III (2007-2013). BASE LEGAL: Decisión N° 779/2007/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2007 (DO L 173/19 de 03.07.2007). B-1049 Bruselas, p. 1.

tanto por la Unión Europea como por los Estados miembros y el trabajo a realizar por el Observatorio Europeo contra la violencia de género.⁸³⁷ En la misma línea se pone el acento en la necesidad de incrementar la representación femenina en todos los ámbitos y los niveles de poder. Los colectivos de mujeres que están doblemente discriminadas, deben ser objeto de particular atención tanto por la Unión Europea, los Estados miembros y América Latina: mujeres con discapacidad, de edad avanzada, con escasa formación, con personas dependientes a su cargo, inmigrantes o pertenecientes a minorías.⁸³⁸

Se considera, además, que son elementos a tener en cuenta de estos colectivos de mujeres que están doblemente discriminadas. Para mejorar las respuestas destinadas a ayudar, se insiste en programas formativos, informativos deben ofertar a los operadores públicos y operadores públicos judiciales y, al personal en general público o privado una formación que les permita introducir un enfoque con perspectiva de género en los organismos nacionales, regionales y locales. Que les permita identificar, prevenir y gestionar en mejorar las respuestas frente a los casos o las situaciones de discriminación múltiple.

2. EL TRINOMIO: TRATADOS, DIRECTIVAS Y PROGRAMAS

La temática de derechos fundamentales ha sido desarrollada en la normativa internacional de derechos humanos en un importante proceso de consolidación legislativa, en la jurisprudencia y, en los respectivos instrumentos (tratados) internacionales y nacionales. Como fuente de los derechos establecen el sentido y alcance cualificado que se constituyen como principios generales en el Derecho comunitario, que se extiende más allá

⁸³⁷ OBSERVATORIO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO. Fundación Mujeres. (2006). La crisis incrementa la violencia de género, como reconoce la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad (05/12/2013). Madrid, p. 1; Delegación del Gobierno para la violencia de género. En cumplimiento del artículo 30 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, con fecha 12 de mayo de 2009, el Pleno del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer aprobó su II Informe Anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer (03/06/2009), p. 1. Véase: <http://www.observatorioviolencia.org/> comunicacion@fundacionmujeres.es

⁸³⁸ FIGUERUELO BURRIEZA, A. (2013). “Igualdad y violencia de género en la Unión Europea. Después del Tratado de Lisboa”. En FIGUERUELO BURRIEZA, A., DEL POZO PÉREZ, M., LEÓN ALONSO, M., GALLARDO RODRIGUEZ, A. *Violencia de Género e Igualdad. Una cuestión de Derechos Humanos*. Homenaje a Enrique Álvarez Conde. Granada: Comares, pp. 107-108.

del ámbito de la Unión Europea.⁸³⁹ Se trata, asimismo, de un documento que se decantó por reafirmar la protección de los derechos fundamentales de cara a promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

El entramado institucional encargado de velar por el respeto de los derechos fundamentales internacional y nacional que desempeñan una función en distintos ámbitos de su competencia.⁸⁴⁰ Constituye toda una serie de mecanismos de control formales e informales, jurídicos y políticos se complementan a la hora de garantizar la efectividad de los derechos fundamentales. Siempre ha favorecido que se tomen en cuenta la importancia de los derechos fundamentales y, particularmente de las que se derivan de las tradiciones constituciones comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho comunitario y del CEDH.

Así las instituciones y los Estados miembros han contribuido al proceso, refuerzan las referencias con el resultado de varias enmiendas a los Tratados y Directivas. Como se ha señalado se basan en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho,⁸⁴¹ principios que son comunes a los Estados miembros. Por una parte la naturaleza del Acta Única Europea inspirará la firma en 1992, del Tratado de la Unión Europea (en la ciudad holandesa de Maastricht) crea una nueva organización la Unión Europea (sin personalidad jurídica expresa), que parte en cuanto a su fundamento de las Comunidades Europeas con las formas de cooperación en política en común que formaliza por vez primera la cooperación (nacida en la década de los setenta) y que va a recibir como misión organizar de modo más coherente y solidario las relaciones entre los Estados miembros y sus pueblos.

⁸³⁹ JIMÉNEZ GARCÍA, F. (2009). “El respeto a la dignidad humana”. En BENEYTO PÉREZ, J. M., GONZÁLEZ-ORÚS, J. M., BECERRIL ATIENZA, B. *Tratado de Derecho y Políticas de la Unión Europea*, Tomo II Derechos Fundamentales. Navarra: Aranzadi, Thomson Reuters, pp. 297-314.

⁸⁴⁰ BAQUERO CRUZ, J. (2009). “Cooperación, competencia, deferencia: La interacción entre el Tribunal de Justicia y los tribunales constitucionales en el ámbito de los derechos fundamentales”. En BENEYTO PÉREZ, J. M., GONZÁLEZ-ORÚS, J. M., BECERRIL ATIENZA, B. *Tratado de Derecho y Políticas de la Unión Europea*. Tomo II Derechos Fundamentales. Navarra: Aranzadi, Thomson Reuters, pp. 119-157.

⁸⁴¹ DUTHEIL DE LA ROCHERE, J. (2009). “La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea: ámbito de aplicación, orígenes y otros aspectos generales”. En BENEYTO PÉREZ, J. M., GONZÁLEZ-ORÚS, J. M., BECERRIL ATIENZA, B. *Tratado de Derecho y Políticas de la Unión Europea*, Tomo II Derechos Fundamentales. Navarra: Aranzadi, Thomson Reuters, pp. 166-214.

Para ello, la Unión va a contar con un marco institucional único, que funcionará según el ámbito de competencias e intervención esencialmente supranacionales en el terreno de las Comunidades Europeas. En la cúspide del marco institucional único se situará el Consejo de Europa compuesto por los jefes de Estado o de Gobierno de los Estados miembros y por los Ministros de Asuntos Exteriores de los Estados miembros y por un miembro de la Comisión.⁸⁴²

Considerada en su conjunto, esto es, encargado de dar a la Unión la perspectiva comunitaria los impulsos necesarios para su desarrollo y definir sus orientaciones políticas generales. Dando el paso, el Tratado de la Unión Europea en el terreno comunitario, en la evolución marcada por el Acta Única en términos de más competencia y mayor supranacionalidad. Con ello, la ampliación competencial al abarcar junto a la ciudadanía de la Unión nuevas políticas, en cuanto a impulsar a las referidas en los Tratados en torno a la igualdad entre hombres y mujeres que se completan con otras igualmente importantes (la educación, la formación profesional, la cooperación al desarrollo, etc.). Se establecen nuevos criterios que pueden resumirse, de una parte, a la introducción de la igualdad material real y efectiva mediante la adopción de acciones positivas, y de otro lado, el propósito por acoger la noción de transversalidad de la igualdad (*mainstreaming*)⁸⁴³ en las diversas políticas de la UE en una más amplia política de igualdad de sexos, en un contexto más comprometido con la lucha contra las discriminaciones y, en general, con la tutela de los derechos humanos.

Es preciso anotar que este nuevo marco normativo que se refleja en los Tratados se ha visto anticipado, en muchas ocasiones, por la práctica de las instituciones comunitarias, por ejemplo en un alcance real debido al acceso a la educación, a la incorporación al empleo, la no discriminación por razón de sexo. Es el entendimiento de la igualdad de género como un derecho fundamental y un valor común en la Unión Europea, pero aún no se ha alcanzado lo deseable, a pesar del importante impulso que recibe el principio de igualdad en el derecho derivado realizado a lo largo de las últimas décadas pero se tiene que lamentar la falta de una mayor implicación en el tema por parte del derecho originario.

⁸⁴² ALONSO GARCÍA, R. (2014). Sistema Jurídico de la Unión Europea. Navarra: Civitas Thomson Reuters-Civitas, pp. 375-413.

⁸⁴³ LOMBARDO, E. (2005). "Integrating or setting the agenda? Gender mainstreaming in the European constitution-making process". En *Social Politics*, 12(3), pp. 412-432.

Entre los puntos débiles a destacar la ausencia explícita a la igualdad real y efectiva y parámetros interpretativos para los aplicadores del derecho comunitario, por lo que se trata de superar, tanto la igualdad como estricta dimensión formal ajustada a la igualdad ante la ley⁸⁴⁴ o igualdad de trato, dado que parece claro la escasa atención a temas como el carácter transversal de la igualdad de género o la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones tanto políticas como económicas en los Tratados. Parece claro el propósito por tomarse en consideración la desigualdad en la que se encuentran las mujeres extensibles en el ámbito público, se evidencia una evolución favorable hacia una mayor sensibilización social de la igualdad entre hombres y mujeres que pasa ahora a tener una mayor fuerza en un mayor soporte jurídico en los Tratados.

De hecho, respecto a la evolución de los Tratados, como objetivo y medida de la Unión ha derivado en diversas normas a la emisión en el derecho derivado (directivas, recomendaciones, decisiones y resoluciones) en referencia a la dimensión de la igualdad de oportunidades en la participación de la mujer. Con el objetivo de entender mejor los Tratados y reflexionar sobre el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres hemos hecho un recorrido por la evolución de esta temática en el contexto de la Unión Europea⁸⁴⁵ y, de las Comunidades Europeas. Se hace referencia, así en el ámbito laboral desde el Tratado de Roma de 1957, el 27 de marzo, que estableció el principio de igualdad entre mujeres y hombres y que pasaron casi 40 años sin que tal principio se modificara a través de los Tratados comunitarios.

Por ello en el Tratado de Maastricht,⁸⁴⁶ de 7 de febrero de 1992, apunta a un cierto cambio en la política de la Unión respecto a la igualdad de mujeres y hombres, dispone en su artículo F.2 la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, como principios generales del Derecho

⁸⁴⁴ SÁEZ LARA C. (2004). "Igualdad ante la ley y no discriminación: las políticas de género". En AA.VV. *Comentarios a la Constitución Europea*. Vol. II. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 713-769.

⁸⁴⁵ DÍEZ PERALTA, E. (2009). "La igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea". En PÉREZ VALLEJO, A. M. *Igualdad efectiva entre mujeres y hombres: diagnóstico y prospectiva*. Barcelona: Atelier, pp. 153-154, 194-220, 245.

⁸⁴⁶ PÉREZ VERA, E. (1993). "La ciudadanía europea en el Tratado de Maastricht". En *Hacia un nuevo orden internacional y europeo*. Homenaje a DÍEZ DE VELASCO, M. Madrid: Tecnos, pp. 1123-1147.

Comunitario.⁸⁴⁷ De este modo se consagra al nivel del Derecho originario, aunque de momento es éste un ámbito ajeno al control del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea.

Una diferencia puntual, tras el Tratado de Maastricht, sin lugar a dudas la reforma del Tratado de Ámsterdam,⁸⁴⁸ el 2 de octubre de 1997, vino a dar un impulso previendo nuevos avances al principio de igualdad entre hombres y mujeres, mayor trascendencia tendrá, por otro lado, ya que supone que acogerá los esfuerzos plasmados en el derecho derivado y en el *soft law* comunitario, así como en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, debiendo tenerse en cuenta en el ámbito social un nuevo párrafo sobre acciones positivas para las mujeres, ejemplifica bien el papel que a estos efectos amplía el ámbito de competencias comunitarias ahora a la igualdad de oportunidades en el mercado laboral (políticas de empleo)⁸⁴⁹ y la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Asimismo, la Unión Europea suscribió la Plataforma de Beijing (Naciones Unidas, 1995), donde se impulsan estrategias para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En particular, el Tratado configura a través de los siguientes postulados: el Respeto de los derechos que modifica el artículo 6 (antiguo art. F, apartado 2º) del Tratado de la Unión Europea, ya disponía el respeto de los derechos fundamentales.

El Tratado de Ámsterdam⁸⁵⁰ ha añadido disposiciones al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea para reforzar el principio de no discriminación, el nuevo artículo 13 dispone que las instituciones comunitarias podrán, dentro del ámbito de competencia y de aplicación de las varias políticas y poderes, adoptar acciones (medidas) para luchar contra la discriminación por motivos de sexo. Dispone al efecto la inclusión a la protección y respeto de los derechos humanos que son comunes a los Estados miembros, paralelamente indicó las sucesivas enmiendas del art. L. TUE nuevo artículo 46 incluyendo el artículo F. 2

⁸⁴⁷ SANTOLAYA MACHETTI, P., GARCÍA ROCA, J. (2005). *La Europa de los Derechos: el Convenio Europeo de Derechos Humanos*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, pp. 105-110, 124, 487-508.

⁸⁴⁸ FREIXES SANJUÁN, T. (2002). “Constitución, Tratado de Ámsterdam e igualdad entre hombres y mujeres.” En MANCHEGO PALOMINO, J. F., REMOTTI CARBONELL, J. C. *Derechos Humanos y Constitución en Iberoamérica*. Lima: Instituto Iberoamericano de Derecho Constitucional, pp. 335-336.

⁸⁴⁹ CARRASCO, C., MAYORDOMO, M. (2002). “Los modelos y estadísticas de empleo en la construcción social: La encuesta de población activa y el sesgo de género”. En *Política y Sociedad*, núm. 34, pp. 101. 112.

⁸⁵⁰ ALONSO GARCÍA, R. (1998). *Estudio Preliminar. Tratado de Ámsterdam*. Madrid: Civitas, pp. XV-XLVIII, 14, 114.

(art. 6.), dentro de las competencias del TJCE⁸⁵¹ en caso de incumplimiento de los derechos fundamentales por parte de las instituciones de la Unión. La referencia realizada ahora en los artículos 137 y 141 de una igualdad entre hombres y mujeres,⁸⁵² por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral, al trato en el trabajo, la igualdad de retribución salarial.

Desde los referentes de la idea de igualdad, son en parte, de un concepto acogido en el Tratado de Maastricht, ya que el artículo 6 del Protocolo sobre Política Social del Tratado dispuso que los Estados miembros podrían adoptar medidas en la configuración de las acciones positivas que ofrezcan ventajas específicas a facilitar el ejercicio profesional de las mujeres centradas básicamente en la aplicación de la igualdad ante la ley en el ámbito de las relaciones laborales (antiguo art. 119. TCEE), en la igualdad entre hombres y mujeres como misión global de la Unión Europea⁸⁵³ (arts. 2 y 3 del Tratado de Ámsterdam).

2.1. *Mainstreaming* o transversalidad de género

En la Plataforma de Pekín de la ONU de 1995 se pretende conseguir introducir la *perspectiva de género* en todas las políticas públicas que tome el gobierno. De esta forma es necesario que la igualdad de género se regule como objetivo fundamental de igualdad entre los sexos, otro de los elementos base para la configuración *del mainstreaming*.⁸⁵⁴ La incorporación de la perspectiva de género en la agenda política, por ejemplo, en la educación, la formación profesional, en el trabajo, en la política; la igual participación política, económica y social de mujeres y hombres; cambio en el concepto de género en las culturas institucionales y organizativas para todos/as los/as actores políticos y administrativos/as y para la sociedad civil.

⁸⁵¹ PI LLORENS, M. (2000). “La protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el Tratado de Ámsterdam”. En *Las incertidumbres de la Unión Europea después del Tratado de Ámsterdam*. Barcelona: José María Bosch, pp. 169-192.

⁸⁵² FERNÁNDEZ RUÍZ-GÁLVEZ, M. E. (2008). “La igualdad entre mujeres y varones como principio fundamental de la Unión Europea”. En *Estudios en homenaje al Profesor Gregorio Peces-Barba 3*. Madrid: Dykinson, pp. 559-588.

⁸⁵³ BARRERE UNZUETA, M. A. (2003). “Ciudadanía europea e igualdad de género”. En *Revista Vasca de Administración Pública* n° 66, pp. 47-66.

⁸⁵⁴ LOMBARDO, E. (2003). “El *mainstreaming*. La aplicación de la transversalidad en la Unión Europea.” En *Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, núm. 13. Aequalitas, p. 7-11.

Todo ello para la promoción y mejoramiento de la condición de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad, ampliándolo a un ámbito mundial. Ahora bien, mediante la realización de las políticas comunitarias en el establecimiento de un mercado común, la cohesión económica-social, educación e investigación. Si bien, ante el objetivo básico de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover la igualdad, mención de singular importancia y elevándolo al nivel del derecho originario, a la noción de *gender mainstreaming*⁸⁵⁵ o implicación de la igualdad de hombres y mujeres en todas las políticas de la Unión se adopta en el Tratado como mandato directo la lucha contra la discriminación (art. 3.) donde se incluye explícitamente el sexo.

En toda esta positiva evolución de la Unión destacada la promoción del carácter más integral de una igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ciertamente la consecuencia que se contemple la perspectiva de género en la Carta de Derechos Fundamentales actualmente vigente firmada en Niza el año 2000,⁸⁵⁶ y en vigor gracias al Tratado de Lisboa, el 1 de febrero de 2007, en su propósito por lograr mayores compromisos humanos, contiene un catálogo de derechos fundamentales de la Unión Europea, reproduce los contenidos referidos a la igualdad de mujeres y hombres consagrados en el Tratado de Ámsterdam.⁸⁵⁷ No obstante, han de destacarse aspectos negativos, por un lado, que la igualdad de mujeres y hombres no apareció en la Carta hasta la redacción final, estando redactada en negativo a cuestionarse si este retroceso puede implicar una disminución de protección, desarrollo y promoción hasta el momento por la igualdad.

En lo que atañe el Derecho originario evidencia el propósito claro de la Unión por fijar y enunciar ciertos valores y derechos que habrán de presidir la acción de forma destacada en buscar la igualdad de mujeres y hombres. Y, de otro lado, el derecho derivado acoge una práctica más efectiva por la igualdad de mujeres y hombres, con la aprobación de un conjunto importante de Directivas y Reglamentos en el ámbito laboral, que continúa siendo, un ámbito de acción privilegiada en la Unión Europea. En torno a la noción de los

⁸⁵⁵ MARATOU-ALIPRANTI, L. (2002). *Gender and Education in Greece*. Research Center for Women's Equality. Atenas, pp. 155-169.

⁸⁵⁶ ALONSO GARCÍA, R. (2001). *Estudio Preliminar. Tratado de Niza*. Madrid: Civitas, pp. XIII-XXXIV, 114.

⁸⁵⁷ FREIXES SANJUÁN, T. (1999). "Constitución, Tratado de Ámsterdam e igualdad entre hombres y mujeres". En Consejo General del Poder Judicial. *Consolidación de derechos y garantías: los grandes retos de los Derechos Humanos en el siglo XXI*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, pp. 206-207, 204-220.

primeros Programas de la Unión,⁸⁵⁸ la noción de “*mainstreaming o transversalidad*” de la igualdad de oportunidades se utiliza por primera vez en la Comunicación denominada “Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las Políticas y Acciones comunitarias”, de 21 de febrero de 1996.

A pesar del importante impulso que recibe el principio de igualdad en el derecho derivado y de la práctica de las instituciones europeas tenemos que lamentar la falta de una mayor implicación en el tema por parte del derecho originario. Así en el ámbito laboral se emiten la Directiva 92/85/CE, de 19 de octubre sobre la aplicación de medidas de protección de la trabajadora embarazada de la seguridad y salud en el trabajo, permiso de maternidad con derecho a reingreso, prohibición de despido, permisos prenatales retribuidos; la Directiva 96/34/CE, de 3 de junio modificada por la Directiva 97/75/CE.⁸⁵⁹ Pues bien, se trata de un desarrollo del ya mencionado artículo 16 de la Carta de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores; esta norma aborda, pues, la cuestión de las responsabilidades en el seno de la familia sobre la conciliación⁸⁶⁰ entre la familia y la vida profesional, regula el permiso parental, el reintegro en sus trabajos, y el beneficio de las mejoras a que hubieran tenido derecho mientras disfrutaban del mencionado permiso.

La justificación de la importancia de la dignidad humana y del igual valor de los seres humanos independientemente de su sexo. tiene un punto de apoyo que hay que resaltar en el concepto de transversalidad; la Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre, las dos modalidades laborales en el trabajo temporal respecto al trabajo fijo, y sobre el trabajo a tiempo parcial,⁸⁶¹ pretende promover la igualdad de oportunidades y, el principio de no discriminación un impacto importante en el empleo femenino desde el momento en que éstas tienden a ocupar los puestos más precarios e inestables; la Directiva 2000/78, de 27 de noviembre, con una pretensión más amplia basada en el artículo 13 del Tratado de

⁸⁵⁸ GARCÍA DE ENTERRÍA, E., ALONSO GARCÍA, R. (2002). *La encrucijada constitucional de la Unión Europea*. Madrid: Civitas Thomson Reuters, pp. 151-181, 183-197.

⁸⁵⁹ FIGUEROA BELLO, A. (2006). “Las recientes directivas comunitarias adoptadas en materia de igualdad de trato en mujeres y hombres en la Unión Europea”. En LÓPEZ DE LA VIEJA, T. BARRIOS, O. FIGUERUELO Á., VELAYOS, C. CARBAJO, J. *Biotécnica y feminismo. Estudios multidisciplinares de género*. Universidad de Salamanca, pp. 234-242.

⁸⁶⁰ AGUILERA IZQUIERDO, R., RONCERO, R. (2002). “Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y su desarrollo normativo”. En *Tribuna Social* n° 134, pp. 17-21.

⁸⁶¹ SARASUA, C. (2004). “Años de represión y hambre (1939-1959)”. En BABIANO, J., GÁLVEZ, L., SARASÚA, C. *¿Invisibles? Mujeres, trabajo y sindicalismo en España (1939-2000)*. Madrid: Comisiones Obreras, pp. 9-28.

Ámsterdam,⁸⁶² establece un Marco General para la Igualdad de Trato en el Empleo y la Ocupación.

Pretende fijar al respecto un marco para la lucha contra la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones. El diseño, respecto a las condiciones de acceso al empleo, ejercicio profesional (selección, contratación y promoción), orientación profesional, afiliación y participación en organizaciones de trabajadores y, se extiende a todas las personas en cualquier ámbito público o privado, en una nueva manifestación de la transversalidad.⁸⁶³ Se trata de caminos en la Ley de igualdad en el discurso de los derechos humanos que debe permitir a los Estados adoptar medidas específicas para prevenir o compensar las desventajas. A tal efecto y para la defensa de los derechos citados: recursos, cargas de la prueba⁸⁶⁴ por parte demandada, fomento del diálogo. Así, la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre, modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativo a la aplicación del principio de igualdad de trato⁸⁶⁵ entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo. Al tiempo, se trata de una norma que define la discriminación directa e indirecta, añadiendo el acoso sexual y acoso por razón de sexo⁸⁶⁶ como causa de discriminación.

Supuso, por ello mismo, un impulso al *mainstreaming* pero asimismo, la normativa comunitaria en una ampliación del derecho antidiscriminatorio en varios ámbitos: la Directiva 97/80, de 15 de diciembre, la inversión de la carga de la prueba, de tal modo que es la parte demandada la que ha de demostrar que no se ha producido tal discriminación

⁸⁶² FREIXES, T. (2002). “Constitución, Tratado de Ámsterdam e igualdad entre hombres y mujeres”. En PALOMINO MANCHEGO, J. F., REMOTTI CARBONELL, J. C. *Derechos Humanos y constitución en Iberoamérica*. Instituto Iberoamericano de Derecho Constitucional. Lima, pp. 359-361.

⁸⁶³ FRANCO TOMAS, S. y PEDRADAS MORENO, A. (2004). *La Constitución Europea y su contenido sociolaboral. Una visión de conjunto*. Madrid, p. 4.

⁸⁶⁴ PÉREZ GIL, J. (2008). “La carga de la prueba en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. En GÓMEZ CAMPELO, E. y VALBUENA GONZÁLEZ, F. *Igualdad de género: una visión jurídica plural. Jornadas de igualdad efectiva: realidad o ficción*. Universidad de Burgos, pp. 249-262.

⁸⁶⁵ BANTON, M. (1998). *Discriminarea*. Bucarest: DU Styl, pp. 2, 21.

⁸⁶⁶ AEBEHARD-HODGES, E. (1997). “Desagradable, no deseada y cada vez más ilegal: el acoso sexual en el lugar de trabajo”. En *Trabajo Revista de la OIT* n° 19, pp. 12-14.

(indirecta u oculta) por razón de sexo.⁸⁶⁷ Conceptos que son acogidos por primera vez en la normativa comunitaria, elaborada desde el Tribunal de Justicia; el Reglamento 2836/98, de 22 de diciembre, sobre la integración de la perspectiva de género en la cooperación al desarrollo de las funciones económicas y sociales de las mujeres en los países de desarrollo y los obstáculos que se les presentan a causa de las discriminaciones; Directiva 2000/43,⁸⁶⁸ de 29 de junio, Derecho antidiscriminatorio sobre el principio de igualdad de trato de las personas, dictada con base en el artículo 13 del Tratado de Ámsterdam en el campo de igualdad de género para atajar las denominadas dobles discriminaciones.

Con la idea de configurar las políticas comunitarias para la igualdad de mujeres y hombres y para lograr este objetivo, se crean acciones más amplias en los Programas de la Unión Europea. Este es el motivo por el que el Tercer Programa de Acción Comunitario (1991-1995)⁸⁶⁹ aprobado por Resolución del Consejo de 21 de mayo de 1991, se les pide a los Estados miembros su compromiso y, la garantía de la aplicación y perfeccionamiento de las normas que existen en el momento actual. El incremento de información y de participación de la mujer en el mercado laboral; la mejora de la calidad del empleo; la reducción de los obstáculos de acceso al empleo;⁸⁷⁰ que se alienten medidas de fomento de participación de las mujeres en la toma de decisiones.

Por cierto que esta comprensión del concepto de igualdad en la adopción de Planes nacionales, regionales y locales de igualdad y, la aprobación de informes de evaluación parece apropiado para insertar la atención a las situaciones de discriminación en la necesidad de abordar la necesidad de generalizar la satisfacción de los derechos de las mujeres. De ahí que parezca más adecuado encuadrar a los agentes sociales; se coadyuva a la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva, y se pide la continuación del diálogo social, sin perder de vista la necesidad de seguir avanzando en temas retributivos.

⁸⁶⁷ FIGUEROA BELLO, A. (2006). "No discriminación por razón de sexo e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UE". En FIGUERUELO BURRIEZA, A., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L. *El reto de la efectiva igualdad de oportunidades*. Granada: Comares, Universidad de Salamanca, pp. 157-214.

⁸⁶⁸ GOMIS, P. L. (1999). *La Política Social y de empleo en el Tratado de Ámsterdam*. Madrid: CES, pp. 128-135.

⁸⁶⁹ Decisión del Comité Mixto del EEE n° 55/96, de 28 de octubre de 1996 por la que se modifica el Protocolo n° 31 del Acuerdo EEE sobre la cooperación en sectores específicos no incluidos en las cuatro libertades. Publicado en DOCE, núm. 85, de 1997, pp. 64-65.

⁸⁷⁰ NETTEL DÍAZ, A. L. (2007). "Igualdad y discriminación: En Reflexiones sobre la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación". En *Alegatos*, núm. 67. México, pp. 431-440.

Ha sido durante el Tercer programa cuando se creó el grupo de Comisarios por la igualdad de oportunidades, representando de esta forma la integración de la dimensión de género en las instituciones europeas.⁸⁷¹ Conforme al Cuarto Programa de Acción Comunitario (1996-2000), que fue aprobado por Decisión del Consejo, de 22 de diciembre de 1995, se trata de un programa de escasa normativa; ya en este programa tenían como objetivo la promoción del principio de *mainstreaming* o transversalidad de género.⁸⁷² Los Estados miembros empezaron a desarrollar acciones en materia de igualdad de oportunidades, una mayor participación de la mujer en la esfera pública. En gran medida, se entiende la aplicación de la dimensión de la perspectiva de género y de la igualdad de oportunidades en todas las acciones y medidas a nivel comunitario y en todos los países.⁸⁷³

Para el Quinto Programa de Acción Comunitario (2001-2005),⁸⁷⁴ aprobado por la Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2001, se modifica mediante Decisión, de 7 de septiembre de 2005. La disposición importante e influyente se destina en la Estrategia Marco comunitaria global a promover en definitiva la igualdad entre mujeres y hombres⁸⁷⁵ y, por ello abarca todas las políticas y acciones comunitarias destinadas a lograr la igualdad, que han de ser oportunamente coordinadas, teniendo en cuenta al efecto la ampliación de la Unión Europea, las relaciones exteriores, y la cooperación al desarrollo. En materia de igualdad⁸⁷⁶ se establecieron temas para cada año que hacían referencia a la igualdad de salario entre mujeres y hombres (2001); la conciliación del trabajo con la vida familiar

⁸⁷¹ RESOLUCIÓN DEL CONSEJO de 1991, relativa al Tercer Programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1991-1995). DOC 142, pp. 65-66.

⁸⁷² SENENT VIDAL, M. J. (2007). *Comentarios a la ley de igualdad*. Art. 75. CISS, pp. 28-29, 39, 677-712.

⁸⁷³ COMISIÓN EUROPEA, IV Programa de acción comunitario. Informe de la Comisión relativo a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Unión Europea (1996). Luxemburgo (1997), Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, pp. 11-12, 43-44.

⁸⁷⁴ COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europea, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. *Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2001-2005*. Comisión Europea, Bruselas [COM 2000], pp. 65-66, 335.

⁸⁷⁵ GONZÁLEZ DÍAZ, F. (2005). "Evolución del proceso de igualdad de la mujer en las relaciones laborales: Igualdad de trato y familia". En XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. *La igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales*, pp. 233-254.

⁸⁷⁶ INFORME DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES. Informe anual sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en la UE en 2001, Bruselas: COM 2002, pp. 258-259.

(2002); la mujer en la toma de decisiones (2003); tiene como tema principal el de los estereotipos en función del sexo (2004-2005).⁸⁷⁷

Por lo tanto, la estrategia marco afianza el carácter transversal de la acción comunitaria⁸⁷⁸ relativa a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Desde un enfoque más global, requiere más esfuerzo y atención por lo que se puede observar desde una doble perspectiva transversal; a través de la integración de la perspectiva de género y, en particular o individual mediante la propuesta de acciones específicas de carácter legislativo y financiero. En concreto, la estrategia se articula sobre las siguientes ideas: igualdad en la vida económica (estrategia europea de empleo, uso de fondos estructurales e integración en otras políticas con repercusiones sobre la mujer, educativa, fiscal); participación y representación (toma de decisiones y mejora del equilibrio en la Comisión); igualdad de acceso y pleno disfrute de derechos sociales⁸⁷⁹ (pues se trata de mejorar la aplicación de la legislación vigente e integrar la perspectiva de género en las actividades diarias, transporte, salud, relaciones exteriores, derechos humanos); igualdad en la vida civil (seguimiento de la legislación y la jurisprudencia, promoción de los derechos de las mujeres como derechos específicos, lucha contra la violencia sexista y la trata de seres humanos).⁸⁸⁰

Para la promoción de cambios de roles y estereotipos se disponen diversos instrumentos como el énfasis en la cooperación entre los Estados y la coordinación de sus actividades, el esfuerzo de la estructura de la Comisión y de la cooperación entre las instituciones comunitarias, el aumento de la participación de más agentes sociales y organización, el establecimiento de indicadores para elaborar comparativas, la evaluación del impacto en función del género, la redacción de informes, y la divulgación de información. En definitiva, se pretende medir con el mayor rigor posible el impacto que el

⁸⁷⁷ GARCÍA DIEZ, J. (2004). "Mujer y Economía". En ANDRÉS FLECHA, J-R., y GARCÍA N. *Mujer e igualdad de oportunidades*. Instituto Superior de Estudios Europeos. Universidad de Salamanca, pp. 58-59.

⁸⁷⁸ TORRENTE GARI, S. (1999). "¿Hay Derecho Comunitario sobre la igualdad y no discriminación por razón de sexo? La Directiva 2002/73, de 23 de septiembre". *Temas Laborales. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n° 47. Madrid, p. 710.

⁸⁷⁹ LÓPEZ LÓPEZ, J. (2003). "El derecho a una Seguridad Social pública que garantice prestaciones sociales suficientes y su realidad en el sistema español". En *Cuadernos de derecho judicial*, n°. 21. Universidad de La Rioja, pp. 53-61.

⁸⁸⁰ VOGEL-POLSKY, E. (1987). *Las acciones positivas y los obstáculos constitucionales y legislativos que dificultan su realización en los estados miembros del Consejo de Europa*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer. Madrid, pp. 10-12.

género tiene sobre las diversas políticas o medidas para, al tiempo, medir los mecanismos correctos precisos en un proceso de retroalimentación.

Como se advierte en el acervo comunitario del Derecho originario de la Unión Europea destaca el non nato Tratado⁸⁸¹ por el que se establece una Constitución para Europa de 2004, que no llegó a entrar en vigor. Entre sus propósitos principales destaca la visibilidad de un modo más generoso de la igualdad de mujeres y hombres desde muy distintas dimensiones en cuanto un elemento estructural con entidad propia en el sistema comunitario europeo.⁸⁸² En ambas normas del Derecho Originario aparecen entre sus fines la promoción a la igualdad de mujeres y hombres como objetivo de la Unión y del Tratado de Lisboa vigente desde el 1 de diciembre de 2009 (art. 2. TUE). Al respecto sobre todo una mención específica a los valores de la Unión (art. 3.3. TUE) reconocidas las distintas facetas de la igualdad de mujeres y hombres un elemento nuclear de la sociedad europea y como derecho fundamental reconocido en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, aprobada en Niza 2000, el 7 de diciembre.

Como ha señalado MARTÍN y PÉREZ DE NANCLARES⁸⁸³ esta nueva redacción del artículo 6 TUE supone un paso importante en materia de derechos humanos que se adquiere con el Tratado de Lisboa. Asimismo el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, introduce a través del artículo 6 TUE⁸⁸⁴ dos importantes novedades en materia de Derechos Fundamentales: la primera es el reconocimiento del valor jurídico vinculante, al mismo nivel de los Tratados constitutivos de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea; la segunda la atribución de competencia a la Unión para permitir su adhesión al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las libertades Fundamentales.

Desde la estrategia del *mainstreaming* o la transversalidad de género en el Tratado de Lisboa se acoge como cláusula de aplicación de las políticas comunitarias en los

⁸⁸¹ MÉNDEZ DE VIGO, I. (2007). *¿Qué fue de la Constitución Europea? El Tratado de Lisboa: un camino hacia el futuro*. Barcelona: Planeta, pp. 123-132.

⁸⁸² FERRERA, M. (2000). *Los dilemas de la Europa Social*. Madrid: Civitas, p. 28.

⁸⁸³ MARTÍN Y PÉREZ DE NANCLARES, J. (2007). "Estudio preliminar". En *Tratado de Lisboa*. Real Instituto Elcano, pp. 20-21.

⁸⁸⁴ SKOURIS, V. (2008). "La protection des droits fondamentaux dans l'Union européenne dans la perspective de la ratification du traité de Lisbonne". *Law in the changing Europe=Le droit dans une Europe en changement: Liber Amicorum Pranas Kuris*, pp. 380-400.

artículos 8 y 10 del Tratado de la Unión Europea (TUE). Para fijar como objetivo la eliminación de las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad en la ejecución de las políticas y acciones de la Unión. En cuanto campo de acción prioritario los artículos 153 y 157 del Tratado de Lisboa (TUE) plasman el apoyo a la acción de los Estados miembros en la adopción de normas que establezcan medidas con la finalidad de garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato en asuntos de empleo, ocupación y retribución salarial.

El Tratado de Lisboa y sus contenidos son un referente para los Estados miembros, dentro de lo que puede considerarse un nuevo derecho constitucional europeo en materia de género. Al margen de estos postulados, si bien aún con ciertas deficiencias, en particular hay que destacar que siguen sin aparecer en el texto normativo las regulaciones del carácter transversal de la igualdad y el tema de la participación equilibrada en la toma de decisiones tanto políticas como económicas.

2.1.1. La igualdad de trato en un contexto laboral

El enfoque de la igualdad y de la no discriminación por razón de sexo en el que se está desarrollando los intereses de la ciudadanía, como el empleo, la educación, la justicia frente a actos que vulneren los derechos fundamentales de la mujer. Por otro lado, en las grandes crisis históricas se podrían considerar como instrumentos específicos para garantizar la igualdad para las mujeres. En el caso que nos ocupa la incorporación de las mujeres a la función pública, al empresariado en general, al trabajo autónomo, también a la prestación de trabajo por cuenta ajena. Así como, para el ejercicio de los derechos que nacen de la misma.⁸⁸⁵ Y, con ello, de libertad e independencia para la satisfacción de sus necesidades e intereses económicos sociales y culturales. Desde el acceso al mercado de trabajo, al empleo, se suceden las situaciones de desventaja y exclusión de las mujeres. Precisamente por esta relevancia, el marco de las relaciones laborales, se caracteriza históricamente y en el presente por propiciar u ocultar comportamientos discriminatorios para con las mujeres.

⁸⁸⁵ CABERO MORÁN, E. (2007). “Relaciones laborales e igualdad efectiva de mujeres y hombres”. En FIGUERUELO BURRIEZA, Á., IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. M. Igualdad ¿para qué? A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Granada: COMARES, pp. 107-122.

Por ello, la relación entre igualdad y trabajo retributivo de la mujer pasan por la ignorancia dolosa de sus aptitudes y la formación, por el encasillamiento profesional, el menoscabo de las condiciones de trabajo, los recortes salariales y la obstaculización de la promoción. En tal sentido, y en particular, la mejora de las condiciones de vida y laborales de las/los trabajadores finalizada la Guerra Fría frente al proceso de globalización y deterioro de los derechos laborales en todo el mundo, la Organización Internacional del Trabajo 1919, ha señalado dar prioridad al cumplimiento de las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo garantizado por los convenios fundamentales: libertad sindical y de asociación, negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación.

Otro tanto sucede en lo que se refiere en la OIT establece en el preámbulo el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, más específicamente con respecto a la mano de obra masculina y a la mano de obra femenina. Se refuerza en el principio fundamental del Convenio núm. 100, de 1951, sobre igualdad de remuneración que establece las bases para lograr la igualdad de hombres y mujeres en el empleo, en la remuneración por los servicios prestados y el trabajo realizado. Pues bien, en 1952, de 8 de marzo, la Organización de Naciones Unidas (en adelante ONU),⁸⁸⁶ dedica una especial atención a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales. También instituye el Día Internacional de la Mujer Trabajadora y se aprueba la Convención de los Derechos Políticos de la Mujer, en la que se estipula que las mujeres tienen derecho a votar en todas las elecciones, a ocupar cargos públicos en igualdad de condiciones con los hombres, sin ningún tipo de discriminación.

Esta normativa en 1957, en los articulado 119, 141, y 251 del Tratado de Roma (en adelante TR) supuso un avance, porque admitía la compatibilidad de la acción positiva con el principio de no discriminación se dice: cada Estado miembro mantendrá la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo (art. 119. TR).⁸⁸⁷ Entre los derechos y principios la doctrina del TJUE establecía el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un

⁸⁸⁶ DÍEZ-PICAZO, L. M. (2003). *Sistema de Derechos Fundamentales*. Madrid: Civitas, pp. 527-531.

⁸⁸⁷ RODRÍGUEZ CABRERO, G. (1997). "Por un nuevo contrato social: el desarrollo de la reforma social en el ámbito de la Unión Europea". En MORENO, L. *Unión Europea y estado de bienestar*. Madrid: CSIC, pp. 4-30.

trabajo de igual valor, sin discriminación por razón de sexo (art.141. TR). Sobresalen, en este sentido, la adopción de normas de derecho derivado a través del procedimiento legislativo el Consejo en codecisión con el Parlamento,⁸⁸⁸ al procedimiento previsto, adoptara medidas en asuntos de empleo y ocupación, con objeto de garantizar en la práctica la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en igualdad de trato en la 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 actividades profesionales o a evitar compensar desventajas en sus carreras profesionales (art. 251. TR). La Carta Social Europea (Consejo de Europa), de 1961 marca los objetivos para eliminar la discriminación, y centrando su atención en poder libremente elegir un trabajo, en unas condiciones de trabajo equitativas, una retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor que el del hombre, derecho a la seguridad social-maternidad y servicios sociales.⁸⁸⁹ Se dispone de un mecanismo capaz de garantizar de forma efectiva sobre la cuestión de validez de Derechos Humanos para la mujer. Sin embargo, sea como fuere, lo cierto es que, habrá que seguir pendientes del futuro que deparen los asuntos de las mujeres en cuanto a los Derechos fundamentales en los ámbitos de la vida pública y privada.

En el desarrollo del principio de igualdad entre hombres y mujeres, se adaptaron a partir de 1975 las primeras Directivas comunitarias, que se denominarían de igualdad de trato, es el hecho de que el mercado no determinaba directamente la mejora del nivel de vida de los trabajadores y configuraron un marco jurídico complementario al limitado contenido del artículo 119 del Tratado de Roma. Y, es así, cuando el principio salarial traspasa otros ámbitos de la dimensión socio laboral a través de las nuevas Directivas fundadas en el artículo 235 (hoy art. 308.) del Tratado CE⁸⁹⁰ y, en el artículo 100 del Tratado CEE. La creación de una estructura legal igualitaria con las nuevas Directivas desarrollan algunos aspectos del Derecho laboral: acceso al empleo, igualdad de salarios, la

⁸⁸⁸ PÉREZ DEL RIO, M. T. (2003). “El principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo en el Derecho Comunitaria”. En RUIZ PÉREZ, E. *Mujer y trabajo*, pp. 281-319.

⁸⁸⁹ CONSEJO DE EUROPA (1961). *Carta Social Europea*. Turín, Consejo de Europa-Estrasburgo, pp. 1-16.

⁸⁹⁰ SÁNCHEZ LÓPEZ, M. A. (2003). *Política Comunitaria contra la discriminación de la Mujer en el Trabajo*. Pamplona: Aranzadi, pp. 17-20.

formación y la promoción profesionales, las condiciones de trabajo. Así, como la seguridad social ha beneficiado a las mujeres europeas y han sido referencia en las actuaciones internacionales entre las que destaca en Naciones Unidas la adopción de políticas integrales de igualdad a favor de las mujeres.

La Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, al amparo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer, de 18 de diciembre de 1979, surgió el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres, órgano que tiene como objetivo la tutela del derecho a la no discriminación por razón de sexo.⁸⁹¹ Los logros del movimiento de mujeres en los últimos siglos han sido muchos en la diversidad de temas en las diferentes aéreas de competencia como lo demuestra su inclusión en los foros internacionales más institucionalizados encaminadas a la igualdad de oportunidades en la Europa comunitaria en el desarrollo de la mujer, era el reto al acabar el siglo XX.

La reafirmación de la posición sobre la mujer en el contexto general del Foro sobre los Derechos de la Mujer en la Europa Unida de las propuestas en el derecho originario y el derecho derivado que ha ofrecido durante los últimos años. Tener en cuenta la necesidad que existe en todo el mundo para superar la discriminación y la opresión⁸⁹² entre las mujeres dada las distintas procedencias sociales, culturales y religiosas. Así, desde el lenguaje sexo-género (GED género equitativo desarrollo), hasta una plausible política de género, la crisis de los ochenta la década perdida puso en evidencia que las mujeres no habían sido beneficiadas ni integradas al desarrollo en América Latina. Por ello, se pusieron en marcha los programas de Ajuste Estructural, entre cuyas consecuencias más grandes está la reducción de las funciones sociales del Estado, y fueron las mujeres las que debieron aumentar su tiempo de trabajo doméstico y cuidado de las personas dependientes, a la vez que, veían disminuir sus salarios y el gasto social del Estado.

⁸⁹¹ MARTÍN VIDA. (2003). *Fundamento y límites constitucionales de las medidas de acción positiva*. Madrid: Civitas, p. 56.

⁸⁹² SOUTO GALVÁN, E. (2007). *La comunidad internacional y la libertad de creencias. Introducción a la libertad Pública en el Derecho Comparado*, 3ª. ed. Madrid: Marcial Ponce, pp. 169-170.

De esta manera, las mujeres tuvieron que asumir funciones que antes se encontraban en el mercado o se recibían como servicios del Estado. Sin embargo, el tiempo ha transcurrido y los enfoques han ido variando, consiguiendo alcanzar algunos avances como es que las mujeres ya aparecían en las estadísticas y censos; el movimiento se fortalecía en las luchas y resistencias de las mujeres que criticaban la concepción del desarrollo y, por otra parte, la producción teórica feminista aumentaba y se profundizaba. Ante ello hay que reflexionar que queda mucho camino por recorrer para lograr real y efectivamente en forma material el principio de igualdad base fundamental de la Declaración y de los derechos fundamentales para todas y todos.

3. ENTRE EL ESCENARIO Y BAMBALINAS: LA IGUALDAD DESDE LA PERSPECTIVA DEL FUTURO

La actividad normativa derivada en la Unión Europea conllevaría el propósito de centralizar sus políticas en el tema de género en cuanto factor estructural del sistema. A este fin, conviene destacar al respecto el Reglamento del Parlamento y del Consejo, de 21 de abril de 2004, sobre fomento de la igualdad, como objetivo la aplicación de medidas, estrategias e intervenciones comunitarias de cooperación al desarrollo (Reglamento 2836/98, de 22 de diciembre); sobre la perspectiva de género destaca la importancia de las funciones económicas y sociales de las mujeres.⁸⁹³ A través de los cuales se fue consolidando en la Decisión 848/2004/CE, del Parlamento y del Consejo, de 29 de abril, sobre un Programa de Acción Comunitaria para la Promoción de las Organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad.⁸⁹⁴ Su objetivo insiste en medidas de sensibilización, difusión de información, promoción de la conciliación, cooperación con organizaciones de otros países; la amplitud en la Directiva 2004/113, de 13 de diciembre, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

⁸⁹³ GARCÍA RUBIO, M. P. (2006). *La igualdad de trato entre hombres y mujeres y su repercusión en el derecho de contratos: Análisis del proyecto de Ley Orgánica para la igualdad de hombres y mujeres a la luz de la Directiva 2004/113/CE*. Diario *La Ley*, n° 6602, pp. 1-5.

⁸⁹⁴ SOUTO GALVÁN, C. (2010). "La igualdad como principio modulador de los derechos y libertades". En *Revista europea de derechos fundamentales*, n° 15, pp. 297-301.

En cuanto a lo que interesa saber es la meta de esta norma que pretende combatir la discriminación de género, en especial en el tema de los seguros, estableciendo instrumentos de defensa y, protección en la materia.⁸⁹⁵ El Tribunal de Justicia, mediante Resolución de 1 de marzo de 2011 (caso Association Belge de Consommateurs Test-Achats y otros), declaró nulo con fecha, de 31 de diciembre de 2012, el artículo 5.2 de la citada Directiva por considerarlo contrario a la igualdad de trato de mujeres y hombres contenida en los artículos 21 y 23 de la Carta de Niza de 2000. El contenido del derecho fundamental a no ser discriminada por razón de sexo o cualquier otra circunstancias, esto es, integrar y ampliar el concepto de igualdad de trato, el de igualdad de oportunidades en la cultura de los derechos fundamentales; la armonización de la legislación en sectores cubiertas a medias o no cubiertas por los Tratados.

Esta interpretación requiere ampliar el abanico de medidas como su propio nombre indica en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).⁸⁹⁶ Disponiendo en un único texto, las disposiciones de las directivas relativas a este tema, con objeto de clarificarlas y hacerlas más eficaces. El poder normativo, en ciertos temas, preveía pasarlas hacia la acción común, la Directiva 2010/18/ UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco⁸⁹⁷ revisado sobre el permiso parental (Directiva 96/34/CE, de 3 de junio), celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES. Se deroga la Directiva 96/34/CE por la que se pretende, con ello, mejorar el tema de las responsabilidades laborales y familiares de los trabajadores, supone una desventaja para las mujeres y crea discriminación laboral.⁸⁹⁸

El resultado es el Acuerdo marco sobre el permiso parental al que llegaron los interlocutores sociales con fecha, de 18 de junio de 2009; la Directiva 2010/41/UE del

⁸⁹⁵ SEVILLA MERINO, J. (2004). “Mujeres y ciudadanía: La Democracia Paritaria”. En *Collecció Quaderns Feministas* n° 4. Institut Universitari d’Estudis de la Dona. Universitat de Valencia, pp. 172-173.

⁸⁹⁶ SILVERA, R. (2001). “La estrategia de la perspectiva de género en las relaciones laborales de los países europeos”. En *Cuadernos Relaciones Laboral* n° 19, pp. 123-147.

⁸⁹⁷ DÍEZ MORENO, F. (2009). *Manual de Derecho de la Unión Europea*. Pamplona: Thomson-Civitas, pp. 23-28, 55-60.

⁸⁹⁸ BORRAJO DACRUZ, E. (2004). “La conciliación de la vida familiar y laboral: cuestiones polémicas en la reciente doctrina jurisprudencial”. En BORRAJO DACRUZ, E. *Una sociedad y derecho del trabajo*, pp. 583-602.

Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo, y prohíbe cualquier discriminación en el ámbito de la empresa y de todo tipo de actividades autónomas. Entre las últimas Directivas debe ser destacada la Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y la protección de las víctimas y se sustituye la Decisión marco 2001/629/JAI del Consejo.

Por último conviene hacer referencia a la Propuesta de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines, de 14 de noviembre de 2012 [COM (2012) final, Bruselas] que ha dado lugar a un importante debate jurídico y político sobre la oportunidad de intervención tanto de la Unión Europea como de los Estados miembros en el ámbito empresarial.

3.1. Perspectiva de género en la carrera por un ascenso social de la mujer

Dentro del marco de las políticas comunitarias se tiene en cuenta la Comunicación adoptada por la Comisión y denominada Plan de Trabajo para la igualdad entre las Mujeres y los Hombres, que supone el Sexto Programa de Acción Comunitaria (2006-2010).⁸⁹⁹ Así, frente a la experiencia adquirida por la aplicación de la Estrategia 2001-2005, ha abordado importantes iniciativas en áreas prioritarias como son: alcanzar la misma independencia económica para mujeres y hombres; introducir la perspectiva de género en la protección social;⁹⁰⁰ la conciliación de la vida laboral, familiar y mejorar las políticas de conciliación; la promoción en la representación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, y las acciones al respecto habrán de ser diversas.

Pudiéndose destacar la inclusión de la perspectiva de género en el Séptimo Programa Marco de Investigación, la creación de una red de mujeres de la Unión Europea en puestos de responsabilidad y programas de sensibilización y buenas prácticas. La

⁸⁹⁹ LINDE PANIAGUA, E. (2000). *Principios de Derecho de la Unión Europea*. Colex, pp. 346-359.

⁹⁰⁰ MARTÍNEZ GIRÓN, J. (2004). "Nuevas formas de familia y derecho del trabajo y de la Seguridad Social". En BORRAJO DACRUZ, E. *La Ley. Nueva sociedad y Derecho del Trabajo*. Madrid: La Ley, pp. 7-15.

eliminación de estereotipos de género (sexistas) que deberá atenderse en diversos ámbitos, por ejemplo como el educativo, el mundo de la cultura, el mercado laboral y en las diferentes formas de los medios de comunicación;⁹⁰¹ y la promoción de la igualdad de género fuera de la Unión Europea así como la cooperación al desarrollo.

Se llega así, a propuestas desde otra perspectiva buscando la eficacia jurídica de las estrategias y procurando así una más eficiente elaboración e implementación de los programas comunitarios. Se declaró el año 2007, como Año Europeo de la Igualdad para Todos. Asimismo se intenta la mejora de la gobernanza creando el Instituto Europeo de Igualdad de Género (Reglamento 1922/2006, de 20 de diciembre, con sede en Vilnius, Lituania).⁹⁰² Este organismo había sido solicitado por el Consejo europeo, de junio 2004 y por el propio Parlamento Europeo. En tanto su objetivo fundamental se centra en la tutela de la igualdad para la cual tener en cuenta su conexión con la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Reglamento 168/2007, de 15 de febrero), al igual que con otras instituciones y organismos afines para la implementación de los programas comunitarios. Se ponían, de relieve su objetivo principal que radica en ayudar a las instituciones europeas y a los Estados miembros a la hora de integrar el principio de igualdad en sus políticas y en luchar contra la discriminación por razón de los sexos.

En tal sentido, el Instituto pretende aportar la profesionalización y experiencia para impulsar y reforzar las tareas de información a los ciudadanos sobre temas de la igualdad de género en el ámbito de la Unión. Incorporando la perspectiva de género tanto en las políticas comunitarias y en las políticas nacionales restantes; luchar contra la discriminación por razón de sexo⁹⁰³ y, sensibilizar a los ciudadanos europeos mediante conferencias, campañas, intercambio de experiencias a través de reuniones de expertas, de redes y la cooperación con organismos no gubernamentales y otros organismos y asociaciones especializadas en la materia. En particular los trabajos del Instituto que

⁹⁰¹ CASTILLO, M. (2008). “La representación de las mujeres en la publicidad gráfica de las grandes marcas”. En MARTÍNEZ BENLLOCH, I. *Imaginario cultural, construcción de identidades de género y violencia: Formación para la adolescencia*” n° 103. Serie Estudios del Instituto de la Mujer. Madrid: Ministerio de Igualdad, Secretaría General de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer, pp. 71-73.

⁹⁰² MANGAS MARTÍN, A., LIÑAN NOGUERAS, D. J. (2010). *Instituciones y Derecho de la Unión Europea*. Madrid: Tecnos, p. 769.

⁹⁰³ VALLÉS AMORÓS, M. L. (2006). “La posición jurídica de la mujer a través de las reformas del Derecho de Familia”. En *Feminismos/s* n° 8, p.115.

comenzó a funcionar en junio de 2010, es responsable de la recogida, el análisis y la difusión de datos objetivos, fiables en la materia y, de la propia transparencia. Que ha de ser capaz de ofrecer el Instituto en la publicación, que debe llevar a cabo, un Informe anual que está dirigido por un Consejo de Administración y, la asistencia de un foro consultivo integrado por expertos en temas de igualdad de género (integrado por un representante de cada Estado miembro, el Parlamento, y la Comisión).

Dicha estructura (Consejo de Administración), se completará con el Observatorio Europeo sobre Violencia de Género, con indicadores comunes y estudios sobre legislación aplicable en cada año de los Estados miembros. Es por tanto, la violencia denominada de género un fenómeno particular evidente en todas las partes del mundo y en todas las épocas de la historia, las agresiones efectuadas contra las mujeres. Este tipo de violencia posee características diferentes a otros tipos de violencia que pueden producirse en el seno de las relaciones familiares o domésticas.⁹⁰⁴ Como en los más variados contextos, incluyendo, entre otros, los socio-culturales, políticos, laborales, de poder, empresariales, económicos y de prestigio social.⁹⁰⁵ Este tipo diferenciado de violencia es la que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo y, a la que han sido relegadas históricamente, por tanto, que el sustrato que existe es un problema de desigualdad entre mujeres y hombres.

Para seguir avanzando en la protección de las mujeres se hace necesario el nacimiento del Observatorio; este se debe a una propuesta que la Presidencia española de la UE, que a través de la Ministra de Igualdad, planteó en el Consejo EPSCO en el que se aprobó y, la puesta en marcha de una estrategia europea común de lucha contra la violencia de género. Se puede citar la Unión Europea, con fundamento en las diversas Recomendaciones, reuniones, Declaraciones y Conferencias de otros organismos internacionales principalmente de la Organización de las Naciones Unidas y del Consejo de Europa, acciones con el objetivo de sensibilizar a los países del ámbito de la Unión sitúe el problema de violencia contra el sexo femenino; en este mismo sentido el Tribunal Supremo, STS 927/2000, de 24 de junio, indica que este tipo de violencia es un ataque

⁹⁰⁴ CERESO GARCÍA-VERDUGO, P. (2003). “La orden de protección de las víctimas de violencia doméstica”. En *La Ley*, nº 5871, pp. 12-13.

⁹⁰⁵ DEL POZO PÉREZ, M. (2011). “Violencia de género”. En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, A., NUÑO GÓMEZ, L. *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. Madrid: IUSTEL, pp. 480-527.

contra la paz en el ámbito privado y público. Por consiguiente esta situación genera en España la iniciativa de la Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género,⁹⁰⁶ publicada en el BOE, de 29 de diciembre de 2004, con el propósito de combatir este fenómeno de violencia creciente especialmente en el seno de las relaciones de pareja.

En una línea similar deben ser resaltadas otras acciones y propuestas del Parlamento, como son: la Resolución, de 8 de junio de 2005, sobre protección de las minorías y políticas de lucha contra la discriminación en la Unión Europea ampliada; acoge la voluntad de continuar con las estrategias europeas en temas de igualdad. En la Resolución del Parlamento, de 13 de marzo de 2007, sobre el Plan de Trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres, se reconoce la adecuación del enfoque dual (transversalidad y acciones específicas), añadiendo que los Estados miembros nombren en cada Estado personas responsables sobre temas de igualdad,⁹⁰⁷ implementar políticas contra la discriminación retributiva y para la conciliación familiar y profesional.

De nuevo, insistiendo (empowerment) a que fijen y materialicen objetivos y plazos claros para aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones; la Resolución del Parlamento, de 27 de septiembre de 2007, sobre la igualdad de Mujeres y Hombres en la Unión Europea. Destaca la necesidad de que los Estados realicen un seguimiento de sus políticas públicas en materia de igualdad a través de procesos de evaluación de las políticas y se insiste en la necesidad de nuevas medidas que permitan conciliar la vida profesional y familiar y para una mayor participación de las mujeres en la política.

Resultan de interés diversos informes y comunicaciones que ha emitido la Comisión destinados a poner de manifiesto las fortalezas y debilidades de los progresos alcanzados y de las cuentas pendientes. Así, las Comunicaciones, de 10 de mayo de 2007, para “*Promover la solidaridad entre las generaciones*” y, la Comunicación, de 18 de julio de 2007, para “*Actuar contra la diferencia de retribuciones entre mujeres y hombres*” o el Informe sobre Mujeres y Hombres en puestos de responsabilidad en 2007, con el objetivo

⁹⁰⁶ DEL POZO PÉREZ, M. (2006). “Algunos recelos en torno a la regulación procesal de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”. En *La Ley*, pp. 1-10.

⁹⁰⁷ FOSSAS ESPADALER, E. (1993). *El derecho de acceso a los cargos públicos*. Madrid: Tecnos, pp. 168-169.

de alcanzar una participación más equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones. Con un análisis de la situación actual, problemas, tendencias y acciones precisas para alcanzar una participación más equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones.

También el Informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de género, de 8 de febrero de 2008, del que merece destacarse la propuesta de adopción de una Carta Europea de Derechos de la Mujer. Por su parte, el Consejo en la búsqueda de nuevas estrategias, elaboró un Proyecto de Conclusiones sobre *“Los hombres y la igualdad de género,”* de 11 de octubre de 2006, por el que se pretende lograr una mayor participación de los hombres en la consecución de la igualdad de género. De forma paralela a la potenciación del papel de las mujeres, en un intento por implicar a ambos sexos en un problema que tiene un claro enfoque estructural.

Es preciso aludir el Pacto Europeo para la Igualdad de Género de 2006, continúa en la línea marcada en el seno de la Unión. Esto es, la continuidad en la importancia que para el progreso europeo tienen las políticas de igualdad de mujeres y hombres,⁹⁰⁸ siendo imprescindible un compromiso reforzado en el fomento del empleo de la mujer y un mejor equilibrio entre vida y trabajo y, la participación más destacada en la toma de decisiones políticas y económicas. Sirviendo de base los Pactos Internacionales de derechos civiles y políticos y de derechos económicos, sociales y culturales, adoptados en 1966, encontramos la Comunicación de la Comisión, de 5 de marzo de 2010, a efecto, *“Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres: “Una Carta de la Mujer”*.

A favor de la mujer en la Declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010, en conmemoración del 15º Aniversario de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín y, del 30º Aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la

⁹⁰⁸ DE LA VILLA DE LA SERNA. S. (2007). “Igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales. XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 67, pp. 387. 390.

Mujer [COM (2010) 78].⁹⁰⁹ La Comisión pretende promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y el Mundo con la aprobación de la “*Carta de la Mujer.*”

Las desigualdades son el mayor obstáculo que las mujeres encuentran en la carrera por un ascenso social que afecta directamente a la cohesión económica y social, al crecimiento sostenible, a la competitividad y al desarrollo demográfico. Por ello la Comisión contempla la igualdad de género en el conjunto de sus políticas y propone cinco ámbitos específicos de actuación a favor de la igualdad entre mujeres y hombres: 1) la independencia económica; 2) la igualdad en el salario por el mismo trabajo o un trabajo del mismo valor de hombres y mujeres; 3) la representación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad; 4) la dignidad e integridad de las mujeres, así como la erradicación de la violencia de género; 5) la acción exterior de la Unión Europea en materia de igualdad entre mujeres y hombres debe permitir el apoyo al desarrollo de las sociedades sostenibles y democráticas.

Resulta de interés también, teniendo en cuenta el contenido y los objetivos de la Carta de 21 de septiembre de 2010, que la Comisión aprobara una Estrategia para el periodo 2010-2015 en materia de igualdad entre mujeres y hombres. A los efectos dicha estrategia es el marco para la coordinación de las iniciativas en todos los ámbitos de actividad de la Unión Europea. Este programa de trabajo para el período 2010-2015 contiene iniciativas específicas y la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones comunitarias detallando acciones de acuerdo a cinco áreas prioritarias definidas en la Carta de la Mujer: igual independencia económica; salario igual; igualdad en la toma de decisiones; dignidad, integridad y fin de la violencia sexista;⁹¹⁰ igualdad en la acción exterior. Se incluye además un capítulo referente a cuestiones horizontales que le permite a la Comisión comprometerse con el avance de la igualdad de trato entre mujeres y hombres prestando especial atención a: el papel de los hombres en la igualdad de género; promover las buenas prácticas en el tema de los roles tradicionales en los ámbitos de la juventud, la educación, la cultura, y el deporte.

⁹⁰⁹ SÁENZ LARA, C. (1995). “Las discriminaciones indirectas en el trabajo”. En *Cuadernos de relaciones laborales*, pp. 67-80.

⁹¹⁰ DEL POZO PÉREZ, M. (2005). “El Juez de Violencia sobre la Mujer: Creación y competencia en el orden jurisdiccional penal”. En *Anuario* de la Facultad de Derecho de la Universidad de A. Coruña, pp. 139-171.

La Directiva 2004/113/CE sobre aplicación del principio de igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, referente a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación; el gobierno y las herramientas de la igualdad, la elaboración de un informe anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres con el fin de contribuir al diálogo anual entre el Parlamento Europeo, la Comisión, los Estados miembros y las principales organizaciones involucradas.

El Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) celebrado los días 6 y 7 de diciembre de 2010,⁹¹¹ adoptó unas Conclusiones a favor de la aplicación de la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres, 2010-2015, en las que destaca la importancia del principio de Igualdad en la Unión y los avances conseguidos. El mismo Consejo adoptó unas Conclusiones que apuestan por reforzar el compromiso de cara a eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres e intensificar las medidas al efecto.

El Consejo EPSCO, de 7 de marzo de 2011, aprobó unas Conclusiones sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020, en las que, después de repasar los logros conseguidos, adapta el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) que se incluye como Anexo, e insta al Consejo Europeo a refrendarlo (en marzo). El Consejo de la Unión Europea cinco años después del Primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género, reconoce que es necesario un nuevo impulso y reafirma su compromiso con las aspiraciones de la Unión Europea en materia de igualdad de género y en especial con la supresión de las desigualdades de género y combatir la segregación por sexos en el mercado laboral, promover un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de las mujeres y hombres,⁹¹² eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres, además de

⁹¹¹ LORENTE ACOSTA. (2004). “Comparecencia ante la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales”. En *Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados* n° 67, celebrada el día 22 de junio pp. 2-21.

⁹¹² FIGUERUELO BURRIEZA, A. (2007). “Políticas públicas previstas para la igualdad real y efectiva”. En FIGUERUELO BURRIEZA, A., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. M. *Igualdad ¿Para qué? A propósito de la Ley Organiza para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Granada: COMARES, pp. 194-196.

ocuparse de los aspectos relativos a la gobernanza, aplicación y supervisión el grado de cumplimiento de los contenidos del Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020.

Asimismo, el Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2012, aprobó una Resolución sobre la igualdad entre mujeres y hombres donde se declara que es un principio fundamental en la Unión Europea, en la que destaca la igualdad entre hombres y mujeres, y que pese a los avances graduados que se han logrado, son todavía muchas las desigualdades que persisten entre ambos sexos, como en el mercado laboral, en la participación política, en la toma de decisiones de responsabilidad económica. Tanto el Derecho Internacional como el Derecho Comunitario se han preocupado por abordar la prohibición de todo tipo de discriminación siempre se presenta una violación de los derechos humanos que se denota en las esferas privada o pública. Se propone en consecuencia los siguientes ejes de actuación: igual independencia económica; salario igual por trabajo igual y trabajo de igual valor; igualdad en la toma de decisiones; dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; igualdad de género más allá de la Unión.

Por Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006, en el ambio financiero se hace alusión al Programa para el Empleo y la solidaridad social (PROGRESS, 2007-2013)⁹¹³ tiene como objetivo apoyar financieramente la ejecución de las acciones de la Unión Europea en el ámbito del empleo y los asuntos sociales que contribuye a conseguir los objetivos de la Estrategia de Lisboa. Durante el período 2007-2013 se financian actividades de análisis, sensibilización, aprendizaje mutuo y difusión en el programa que se divide en cinco secciones en diversos ámbitos de actividades: 1) el empleo; 2) la protección y la inclusión social; 3) las condiciones laborales; 4) la diversidad y la lucha contra la discriminación; y 5) la igualdad entre mujeres y hombres, presta asistencia a la aplicación efectiva del principio de igualdad de género y promueve la integración de la perspectiva de género en las políticas de la Unión Europea. El Programa

⁹¹³ BISCHOFF, G. COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (2009). *Programa comunitario para el empleo y la seguridad social. PROGRESS*. Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Decisión nº 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece un programa comunitario para el empleo y la solidaridad social – Progress. Bruselas: pp. 1-9. PROGRESS Programa comunitario para el empleo y la solidaridad social (2007-2013). Base legal. DQUEL L 315/01, 2006. Decisión 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del consejo, por la que se establece un programa comunitario para el empleo y la solidaridad social. Progress. Oficina de la Comunidad de Madrid en Bruselas, p. 1.

DAPHNE III comprende el periodo 2007-2013 tiene por finalidad combatir la violencia física, sexual o psicológica ejercida contra los niños, los adolescentes y las mujeres,⁹¹⁴ para alcanzar un alto grado de protección, de bienestar y de cohesión social en los Estados miembros de la Unión Europea.

Como se pudo notar a la hora de concretar desde una perspectiva de género tiene connotaciones entre nuevas maneras de combatir todas las formas de discriminación y desigualdad una forma de manifestación del comportamiento, y otro concepto que se relaciona con aquélla, el prejuicio que está relacionado con estereotipos de sexo, que representa una actitud negativa hacia las mujeres. Por ello, la necesidad del derecho de que la norma se aplique de forma veraz y real en el desarrollo de la igualdad de oportunidades a través de nuevas formas de organización para hacer compatible la vida familiar y la vida profesional y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo.

La iniciativa de la Estrategia comunitaria de lucha contra la discriminación requería que se centrara en el mercado de trabajo, y a ello responde EQUAL⁹¹⁵ que tuvo como objetivo alcanzar la participación de la mujer en el ámbito del mercado de trabajo y tiene vínculo con la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades en el entorno laboral por razón de sexo. Esta iniciativa comunitaria está recogida en la Comunicación de la Comisión a los Estados miembros, de 14 de abril de 2000, y hace referencia a la promoción de prácticas novedosas para luchar contra la discriminación en el ámbito laboral, y en comparación con otras Iniciativas promueve enfoques innovadores, buenas prácticas, basándose en un contexto de cooperación nacional e internacional.⁹¹⁶

⁹¹⁴ Decisiones adoptadas conjuntamente por El Parlamento Europeo y El Consejo. DECISIÓN No 779/2007/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2007 por la que se establece, para el período 2007-2013, un programa específico para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa Daphne III) integrado en el programa general "Derechos fundamentales y justicia". pp. 1-11.

⁹¹⁵ GARCÍA GARCÍA, A. M., LOMAS GARCÍA, C., ALVAREZ, G. C., MUÑIZ FERNÁNDEZ, G., VALBUENA PACHO, A., VILLAVERDE AGUILERA, M. J., ÁLVAREZ JIMENÉZ, M. I. (2002). Materiales para la observación y el análisis del sexismo en el ámbito escolar. Gobierno del Principado de Asturias: Consejería de Educación y Cultura, pp. 9-70.

⁹¹⁶ PROGRAMA DE LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL, Segunda Versión del Complemento de Programa aprobada por el Comité el 8 de marzo 2004, pp. 25-26.

Véase: http://www.mtas.es/uafse/equal/descargas/CP_EQUAL.PDF

Capítulo III

DERECHOS HUMANOS Y LIBERTADES FUNDAMENTALES: La naturaleza del género

INTRODUCCIÓN

Las Naciones Unidas tienen una larga trayectoria de defensa de los derechos de la mujer y, en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres figuran entre las garantías más fundamentales de los derechos humanos y de los valores de las Naciones Unidas. Así también, uno de los propósitos de las Naciones Unidas es el de fomentar el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales sin hacer distinción por motivos de sexo, raza, idioma o religión (art. 1.). Asimismo, en los artículos 13 y 55 se estipula la prohibición de la discriminación por motivos de sexo.⁹¹⁷

Al igual que sucede con las normas internacionales de derechos humanos, los tratados internacionales, nacionales y regionales de derechos humanos incluyen asimismo disposiciones fundamentales que tienen por objetivo promover y proteger los derechos de la mujer. En este sentido, los distintos modos en que los Estados adoptan la legislación apropiada garantizando la protección jurídica de los derechos de la mujer con el fin de promover la igualdad real y efectiva de la mujer en el disfrute de los derechos civiles y políticos, y los derechos económicos, sociales y culturales.

Por consiguiente, la garantía efectiva de los derechos humanos de la mujer exige comprender las estructuras sociales y las relaciones de poder que definen e influyen en la capacidad de las mujeres para gozar de sus derechos humanos. Por otra parte, desde la perspectiva de la democracia de género, es necesario avanzar en la realización práctica de los valores universales de la democracia, es el camino de los derechos, tales como la libertad, la igualdad, la justicia, y la solidaridad. En la democracia confluyen todas las voces, todas las ideas, para lograr soluciones de justicia social e independencia económica, así como la aplicación del enfoque de género, lo cual complementa el desarrollo y capacita

⁹¹⁷ La Carta de las Naciones Unidas, aprobada en 1945, establece los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de las personas, y en la igualdad de derechos de mujeres y hombres. Mandato de la Asamblea General y promoción de los derechos universales. En 1948, se aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos, se afirmó que los derechos se aplicaban a mujeres y hombres sin distinción alguna por razón de sexo.

a las mujeres para participar en el desarrollo, como la igualdad de oportunidades, el empoderamiento, y el *mainstreaming de género*, de acuerdo a su uso actual en América Latina y a nivel internacional.⁹¹⁸

Por su parte, el principio constitucional de igualdad en su observación general sobre la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral hace referencia a la no discriminación y a la igualdad ante la ley. Esa concepción conlleva la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de igual tratamiento durante el trabajo. En este contexto, la discriminación laboral se produce cuando son excluidas o incluso disuadidas de aspirar a un empleo, que implica una restricción a la libertad de las mujeres para desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales.⁹¹⁹ Por ello, la igualdad sustantiva, que es la norma que debe aplicarse con arreglo al derecho de los derechos humanos, requiere la adopción de medidas para conseguir la igualdad de resultados.

Por lo que se refiere, a la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en las últimas décadas, ha orientado su labor a la promoción de los derechos de la mujer en el trabajo, dando lugar a la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), son también relevantes las resoluciones adoptadas por este organismo en 1985, 1991 y, en particular de 2004, referida a la igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad. Desde esta perspectiva como estrategia operativa de naturaleza género-inclusiva se traduciría la protección jurídica, así como la independencia económica, y la seguridad social de las mujeres. Por otra parte, significaría mayor participación en ámbitos políticos y acceso a ocupar cargos de representación y dirección.

Por lo antes expuesto, durante los años noventa puede apreciarse una evolución general de la acción política e institucional a favor de la promoción de la mujer y la igualdad de género, se han ido conformando propuestas que tienen presencia en la actualidad. Por ejemplo, ha significado en la historia de las mujeres un hito fundamental en la promulgación constitucional (art. 3. CM) en el acceso de la mujer al mundo educativo (niveles educativos) como una pieza fundamental en la importante transformación

⁹¹⁸ MEENTZEN, A., GOMÁRIZ, E. (2002). *Aplicando la democracia de género*. Berlín: Fundación Heinrich Böll, pp. 3, 5, 12.

⁹¹⁹ ALONSO OLEA, M. (2002). *Manual. Introducción al derecho del trabajo*. Madrid: Civitas, pp. 25-26.

acontecida en la situación social de las mujeres, fueron los pilares sobre los que se alzó el logro que han podido acceder a estudios superiores y desarrollar una profesión en el proceso de cambio de la definición social de lo femenino.⁹²⁰

Una nueva perspectiva durante el último tercio del siglo XIX, situó la educación de las mujeres como una de sus demandas fundamentales y, al mismo tiempo la posibilidad del ejercicio de la profesión facultada a través del título universitario. Respecto a este punto, especialmente fructífero para la situación de las mujeres que provocó que su presencia en el mundo educativo y laboral, comenzara a observarse desde las primeras décadas del siglo XX. Todos estos hechos produjeron el desarrollo de nuevos roles de sexo/género,⁹²¹ así visibilizarían el trabajo femenino asalariado en el mercado laboral y poder trabajar de acuerdo a su preparación en las posibilidades de mejora y hacer valer su autonomía frente a la dependencia y subordinación al hombre y, en definitiva promover un cambio en la lógica patriarcal que acompañaba a las sociedades.

Por último, desde el punto de vista económico significó un nuevo escenario productivo que conllevó el comienzo, de una apertura socio-política que, implicó el inicio de la transformación de la realidad mexicana y la feminización del mundo laboral. Así, de manera progresiva, las mujeres van alcanzando derechos básicos, y que permiten ir creando un nuevo orden social alejado del sistema patriarcal⁹²² en cuya construcción se escucha la voz de las mujeres para poco a poco ir alzando su tono y convertirse en una pieza fundamental de este escenario y en el imaginario social asociado a todos los niveles educativos.

No obstante, la desigual presencia de mujeres y hombres en distintas especialidades académicas universitarias, demuestran los condicionamientos que el género, todavía hoy, impone a los individuos a la hora de elegir sus estudios, una acción que, conllevará un desigual punto de partida a la hora de acceder al mercado laboral, es decir, las mujeres

⁹²⁰ GARCÍA DE LEÓN, M. A., GARCÍA DE CORTÁZAR, M. L. (2001). *Las académicas. Profesorado universitario y género*. Madrid: Instituto de la Mujer, pp. 16-17.

⁹²¹ GIRÓ MIRANDA, J. (2010). *Mujer y educación. Las maestras. Un análisis sobre la identidad de género y trabajo*. Gobierno del Instituto de Estudios Riojano, Instituto de Estudios Riojanos. Ayuntamiento de Logroño, pp. 191-192.

⁹²² SUSINOS, T., CALVO, A., GARCÍA LASTRA, M. (2008). "Retrieving feminine experience. Women's education in Spain in the 20th century based on three school life histories". En *Women's Studies International Forum*, 36, pp. 424-433.

tendrán menos posibilidades de empleo, estarán peor valoradas socialmente y, además, recibirán salarios menores.⁹²³

I. LA DEMOCRACIA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Más trascendente que esta oportuna corrección en el tiempo tan real como elemento vertebral es que las Constituciones de hoy, a diferencia de las europeas del siglo diecinueve, incorporan una tabla de derechos directamente aplicables, y al enunciarlos utilizaron términos que juzgaban adecuados para denotar conceptos cuyo contenido era el que les daba la conciencia social, de valor o incluso institucionales; con ellas cambia a la conversión de las personas en sujetos de derechos en condiciones de igualdad. Y lo que caracteriza a las Constituciones⁹²⁴ aprobadas desde que surgió el moderno constitucionalismo a finales del siglo XVIII (Constitución de Filadelfia de 1789, Constitución francesa de 1791, Constitución de Cádiz de 1812) es el principio de igualdad que hace que dicha norma ocupe la cúspide del ordenamiento jurídico como forma de ordenación jurídica del poder. En la que aparece la esperanza en el concepto de igualdad se hizo posible aunque poco invocada en sus inicios para alcanzar de forma satisfactoria la democracia avanzada, aparece recogida en uno o varios textos escritos, y de que la plena vigencia de su enunciado esté judicialmente garantizada.⁹²⁵

De hecho, mediante su incorporación su contenido normativo puede acomodarse a los cambios de la realidad normada, pues los procedimientos de reforma en los textos constitucionales intentan lograr un equilibrio adecuado entre las dos pretensiones de estabilidad y flexibilidad; esto forma parte de un texto bastante más extenso de la que nacieron sobre la relación entre Constitución y democracia (liberal, republicana y comunitaria) vigentes. En nuestro tiempo no es posible concebir un Estado sin Constitución e inimaginable una Constitución que no pretenda ser democrática; aunque que en algunas partes de nuestro mundo están presentes, pero que no son verdaderas Constituciones porque lo son sólo de nombre, bien porque son papel mojado, o bien porque lo que se llama allí

⁹²³ GARCÍA LASTRA, M. (2010). "Género y sexismo en la escuela". En FEITO, R. *Sociología de la Educación Secundaria*. Barcelona: Graó, pp. 43-57, 123-138.

⁹²⁴ PÉREZ ROYO, J. (2003). *Curso de Derecho Constitucional*. Madrid: Pons, pp. 64-68.

⁹²⁵ CARRILLO SALCEDO, J. A. (1988). "La protección de los derechos humanos en las Comunidades Europeas". En GARCÍA DE ENTERRÍA, E. *Tratado de Derecho Comunitario Europeo*. Tomo II. Madrid: Civitas, pp. 17-26.

Constitución es un modo de organización del poder que simplemente consagra su carencia de límites.

Sólo son constituciones (normativas) las que aseguran realmente la libertad de los individuos, la limitación del poder y la responsabilidad ante los ciudadanos de quienes temporalmente lo ejercen. Ahora bien, una vez definido el marco constitucional entre cuyos objetivos se incluye lograr la igualdad⁹²⁶ entre mujeres y hombres ha sido determinante la normativa en materia de igualdad cuya supremacía sobre las leyes está garantizada, se ha desarrollado un acervo sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado orientado a lograr sociedades más igualitarias.

El conjunto de estudios doctrinales de diferentes aéreas de conocimiento se ha convertido en principal referencia en la divulgación científica-académica sobre el tratamiento legislativo de la igualdad al análisis normativo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Traemos a colación la historia⁹²⁷ en la necesidad de calibrar los cambios que se han producido en distintos lapsos temporales, y referiremos algunos hechos relevantes en su evolución histórica que existe antes que los derechos humanos, la evolución de la realidad del hombre, ya que por lo general es el resultado de la influencia de elementos no jurídicos, los derechos que se reconocen a los individuos eran de tipo estamental (edad media) vinculados a la pertenencia de la persona, de manera que la pérdida o ganancia de posición social variaba el contenido de los derechos y obligaciones que la persona podía disfrutar.

Las referencias a la edad núbil y el estatus social de las mujeres las dejaba fuera del campo del respeto a los derechos que se reconocen solo al hombre concertados a través de la práctica de los padres.⁹²⁸ No obstante a comienzos de la edad moderna el proceso de cambio de las mentalidades y la transformación cultural y jurídica tienden a destacar los logros de la igualdad, la libertad y la dignidad de las mujeres en relación con el hombre y,

⁹²⁶ ÁLVAREZ CONDE, E., MARHUENDA, F. (2011). "La igualdad como principio constitucional". En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, A., NUÑO GÓMEZ, L. *Estudios Interdisciplinares sobre Igualdad*. Madrid: IUSTEL, pp. 36-41.

⁹²⁷ THEBAUD, F. (1998). *Écrire l'histoire des femmes*. Fontenay-aux-Roses, pp. 13-18.

⁹²⁸ MARIN ALONSO, I., GORELLI HERNANDEZ, J. (2001). *Familia y trabajo. El régimen jurídico de su armonización*. Murcia: Laborum, pp. 15-16.

en este sentido, a provocar la ruptura de los lazos sociales tradicionales que permitían mantener el sistema estamental.

Esta indicación ha tenido una proyección en un terreno más amplio punto de partida en cualquier perspectiva de carácter jurídico o desde la perspectiva de cualquier otra disciplina, la constatación de los derechos humanos, tal y como se conocen en el momento actual es el resultado de la influencia de la evolución social y de la influencia de elementos jurídicos.⁹²⁹ Así pues la característica que ilustra mejor la evolución de la humanidad en el terreno doctrinal es que persistía la idea de un orden natural del que participan todos los hombres, entroncado con las visiones iusnaturalistas, que tiende a destacar los logros personales. Así las sucesivas soluciones surgen como consecuencia del inicio de las reformas luteranas y anglicana (Paz de Augsburgo, de 1555. Edicto de Nantes, de 1598)⁹³⁰ a crear el clima necesario para el desarrollo de los derechos humanos, las corrientes iluministas del siglo XVIII desempeñan un papel similar, acentuando el carácter individual de los derechos y su alcance universal.

Ahora bien, dentro de un amplio proceso están constituidos los derechos humanos por textos elaborados en el marco de la actividad de las Naciones Unidas y de una parte de sus organismos especializados, es preciso destacar, por su trascendencia, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General, el 10 de diciembre de 1948, de valor jurídico vinculante, como son los Pactos Internacionales de derechos civiles y políticos y de derechos económicos, sociales y culturales, adoptados en 1966, que ha tenido una proyección convencional en el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La incorporación de las mujeres al mercado del trabajo⁹³¹ ha sido uno de los ejes del proceso emancipador individual o grupos femeninos, también ha construido nuevas realidades relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la

⁹²⁹ MARTÍNEZ CUADRADO, M. (2001). "Derechos fundamentales". Cáp. V. En *Bases constitucionales de la Unión Europea*. Madrid: Cátedra, pp. 112-113.

⁹³⁰ MARTÍN MALAQUIAS, A. (1975). *Reforma española y Reforma luterana*. Madrid: Fundación Universitaria Española, pp. 39-48.

⁹³¹ NIETO NIETO, N. (2004). "Los derechos laborales en el Proyecto de Tratado Constitucional". En LEÑERO BOHÓRQUEZ, M. R., GÓMEZ CORONA, E., GUTIÉRREZ VEGA, P., Madrid: Civitas, pp. 195-211.

promoción profesional y a las condiciones de trabajo, ya que, la discriminación por razón de sexo no ha desaparecido del ámbito laboral.

A ello debemos añadir en el ámbito europeo⁹³² cuyo desarrollo en el terreno de las garantías el Consejo de Europa es la primera organización que se ocupó después de la Segunda Guerra Mundial de los Derechos Humanos creada el año de 1949, se adopta el Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, el 4 de noviembre de 1950 (conocido como Convenio de Roma), al interés puesto, fue muy influyente en la construcción al derecho cuya principal e importante novedad consiste en los criterios que podían llegar a justificar la igualdad en dos espacios el de lo social y lo público y lo privado un espacio plenamente masculino en la estructura patriarcal social-capitalista donde las mujeres siempre estuvieron marginadas, discriminadas y en una diferenciada posición que aparecía subalterna al hombre, las mujeres permanecían en el hogar a pesar de su peso demográfico social, que sin duda alguna se revertía en la economía, la política, y la cultura.

En esta línea expansiva de discriminación sexual, que se había efectuado durante siglos entre la mujer y el hombre se entendía la persistencia de la división de lo privado-público. No era accesible de forma igual ya que si, por un lado, habla del hombre y de la mujer, por otro lado, ha provocado durante mucho tiempo una gran desigualdad social, esto es, no pudieron acceder las mujeres en la vertiente pública,⁹³³ se les privaba de su desarrollo y crecimiento personal que les permitiera tener un reconocimiento social-público.

Se intuye especialmente complicado para las mujeres, en un primer momento que se le negaba la esencia de persona convirtiéndola en un mero instrumento de las políticas y designios, actualmente esta primigenia dimensión, la identidad y la libertad se constituyen en elementos configuradores de la dignidad se vincula particularmente al libre desarrollo de la personalidad de las mujeres y la vida pública; respecto al segundo momento la necesidad

⁹³² GARCÍA DE ENTERRÍA, E., LINDE, E. y SÁNCHEZ MORÓN, M. (1979). *El sistema europeo de protección de los derechos humanos*. Madrid: Civitas, pp. 121-131,

⁹³³ BUSTELO, C. (1994). “Democracia y participación política de las mujeres: obstáculos y logros, experiencias de las mujeres en el poder”. En *Foro Internacional mujer; poder público y desarrollo*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales, pp. 16-29.

de eliminar los obstáculos de hecho o derecho que impidan su plena realización o para sancionar las incursiones estatales o de terceros en este ámbito público.

Impone, pues por tanto obligaciones negativas o positivas y bien resulta difícil de identificar, por esta razón, la dignidad⁹³⁴ constituye el sustrato del que se alimentan los derechos, la dignidad humana es inviolable, será respetada y protegida, no sólo es en sí un derecho fundamental, sino que es la base misma en el principio jurídico de todo el ordenamiento constitucional es un valor supremo,⁹³⁵ por su parte la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea proclama en su Preámbulo que la Unión está fundada sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad⁹³⁶ humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad, y se basa en los principios de la democracia y el Estado de Derecho.

A partir de esos momentos se debe recorrer un arduo camino, la adaptación a la evolución social y hacia la consolidación del principio de igualdad; tuvo un meritorio papel el trabajo incansable del movimiento de mujeres como la dedicación y empeño. Así el inmenso esfuerzo que han realizado las mujeres en Europa ante la complejidad, las contradicciones en el sentido de corregir las desigualdades de género y, en el debate en obtener los derechos sociales, políticos y, económicos nació como una necesidad de identidad de las mujeres al hilo del surgimiento de las reivindicaciones en igualdad al hombre, no sólo en papel, sino en la realidad material en la emancipación emocional, económica y la liberación de la subordinación determinada por el sexo.

Ante la perspectiva moderna en las relaciones de género es indiscutible la decidida participación de las mujeres para salir de la situación de inferioridad y discriminación⁹³⁷ en que estaban sumergidas durante siglos. Lo que resulta en la acción e impulso en los aportes

⁹³⁴ JIMÉNEZ GARCÍA, F. (2009). “El respeto a la dignidad humana”. En BENEYTO PÉREZ, J. M. GONZÁLEZ-ORÚS, J. M., BECERRIL ATIENZA, B. *Tratado de Derecho y Políticas de la Unión Europea*, Tomo II Derechos Fundamentales. Navarra: Aranzadi, Thomson Reuters, pp. 292-293.

⁹³⁵ FERNÁNDEZ SEGADO, F. (2003). “La dignidad de la persona como valor supremo del ordenamiento jurídico español y como fuente de todos los derechos”. En *Revista Jus. Revista di Scienze Giuridiche*, Anno, L., Maggio. Universidad Católica del Sacro Cuore. Milán, p. 205.

⁹³⁶ MANGAS MARTÍN, A., GONZÁLEZ ALONSO, L. N., LÓPEZ ESCUDERO, M., MARTÍN y PÉREZ DE NANCLARES, J., SOBRINO HEREDIA, J. M. (2008). *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Comentario artículo por artículo*. Fundación BBVA, pp. 29-32, 53-57, 64-70, 107-125, 146-154, 389-404, 529-541, 561-573.

⁹³⁷ SALDAÑA, J. (2006). “La Dignidad de la persona. Fundamento del Derecho a no ser discriminado injustamente”. En *Derecho a la No Discriminación*. México: UNAM-CONAPRED-CDHDF, pp. 57-80.

de la teoría feminista en el conceptualismo jurídico, en la variante estructural en el espacio público es el reconocimiento en el principio de individualización en la mujer y el hombre, donde se distribuye o reparte el poder público que está valorado en lo social, político y, en lo económico. Como señala BENHABIB⁹³⁸ a partir de las diferencias anatómicas-biológicas de lo femenino y lo masculino es el modo en que la realidad social se organiza, se divide simbólicamente y es como se forma la construcción cultural de sexo, convirtiendo esa diferencia en desigualdad social y política.

El concepto de género aparece en el siglo XVII a partir de la idea de POULAIN⁹³⁹ reflejada en sus textos en el primero polemizaba con los partidarios de la inferioridad de las mujeres en el concepto que la desigualdad social entre los sexos no es consecuencia de hechos naturales o biológicos, sino que es la propia sociedad y política la que marca la inferioridad de la naturaleza femenina, la inferioridad intelectual y postulan a las mujeres como una fuente de tentación y mal, a partir de la asociación conceptual siempre social o ideológicamente construida por la propia producción de la vida material y de las formas de roles y estereotipos construidas culturalmente por el hombre que tenemos como referencia en la historiografía de la humanidad.

1.1. Sin fronteras: Desafíos y oportunidades

A lo largo de las últimas décadas se ha dedicado especial atención a cualquier limitación del ejercicio de los derechos y libertades de las mujeres que se sustentan en criterios tan acientíficos como la costumbre o los prejuicios (estereotipados y sexistas) que contando con un acervo importante en materia de igualdad entre mujeres y hombres, esté costando lo que cuesta en el que todos, hombres y mujeres, se puedan ver reflejadas las necesidades y cubiertos los legítimos intereses. A este respecto se insiste en la función de las normas, la intervención pública del presente y, a promover la conciencia sobre el estado de la cuestión que legítima el alcance de la igualdad de mujeres y hombres y el de los

⁹³⁸ BENHABIB, S. (1990). “El otro generalizado y el otro concepto: la controversia KOHLBERG-GILLIGAN y la teoría feminista”. En BENHABIB, S. y CORNELL, D. *Teoría Feminista y teoría crítica*. Alfonso el Magnánim. Valencia, p.125.

⁹³⁹ POULAIN DE LA BARRE, F. (1673). *D'égalité des deux sexes; en (1674). De l'éducation des dames pour la conduite de l'esprit dans les sciences et dans les moeurs; en (1675). De l'excellence des hommes contre l'égalité des sexes. París, pp. 31-40.*

derechos sociales, en la posición que ocupan en las relaciones laborales, en el trabajo remunerado en condiciones de igualdad.⁹⁴⁰

El principal elemento para lograr la autonomía, reconocimiento e igualdad entre los sexos, que constituyen su sustrato quedará garantizado y, serán consideradas sujetos titulares de plenos derechos como ciudadanas, en un espacio de libertad e igualdad sin fronteras interiores, como es el caso de la mujer en el derecho privado; esto contribuirá desde una perspectiva objetiva a definir el contenido esencial del derecho a la igualdad en toda su amplitud. Y ello porque la igualdad parece haber experimentado un giro importante en la vida de las mujeres europeas, teniendo en cuenta el avance en la adopción de normas jurídicas cada vez más precisas en materia de igualdad de género en la Unión Europea.⁹⁴¹

Así, en la práctica el retroceso está en los criterios establecidos por el Consejo Europeo en los que no se tiene en cuenta acerca de la representación equilibrada entre las mujeres y los hombres en la toma de decisiones.⁹⁴² Justamente la profundización en estas vías de progresiva integración para asegurar una protección uniforme y eficiente en todo el ámbito europeo,⁹⁴³ se ha podido conseguir en el momento de la adopción en las disposiciones de los tratados o convenios internacionales y la Recomendación del Consejo sobre la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión es (Nº 96/694, de 2 de diciembre de 1996), la Resolución sobre la participación de las mujeres en la toma de decisión comunitaria (A₃-0035/94, de 11 de febrero de 1994), que se ha ido consolidando a lo largo de estas últimas décadas.

En la política comunitaria (social, económica, política y cultural) la igualdad ha obtenido un desarrollo más extenso en el Derecho comunitario derivado, en un amplio y relevante número de directivas que han contribuido a lograr avances desde casi todos los

⁹⁴⁰ ELOSEGUI ITXASO, M. (2003). *Las acciones positivas para la igualdad de oportunidades y labores entre hombres y mujeres*. Madrid: Universidad de Zaragoza y CEPC, pp. 7-21.

⁹⁴¹ FREIXES SANJUÁN, T. (2005). “La igualdad y la Constitución de la Unión Europea: elaboración del texto y criterios de interpretación”. En FIGUERUELO BURRIEZA, A., LÓPEZ DE LA VIEJA, T., BARRIOS, O., VELAYOS, C. y CARBAJO, J. *Las Mujeres en la Constitución Europea. Estudios multidisciplinares de género*. Centro de Estudios de la Mujer. Salamanca: Universidad de Salamanca, pp. 33-41.

⁹⁴² FREIXES SANJUÁN, T., REMOTTI, J. C. (2002). *El futuro de Europa. Constitución y derechos fundamentales*. UNED, Colección Ideas y Políticas Constitucionales, núm. 3, ENE, pp. 65-75.

⁹⁴³ RODRÍGUEZ IGLESIAS, G. C. (2003). “La constitucionalización de la Unión Europea” en *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, año núm. 7, nº 16, pp. 893-896.

puntos de vista vinculados a la participación democrática y a la protección de los derechos fundamentales.⁹⁴⁴ De esta manera, añadir que la Constitución europea fundamentada en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, configura un espacio social altamente cualificado en el que, por otra parte, se inserta a la sociedad civil, a los interlocutores sociales, como instrumentos ordinarios en los que se fundamenta la vida democrática de la Unión.

Este proceso de inclusión de la igualdad⁹⁴⁵ de hombres y mujeres como valor de la Unión constituye, sin duda un gran avance, otorga una mayor fuerza jurídica en el ámbito comunitario, el mantenimiento del *mainstreaming* de género o transversalidad de la igualdad (arts. 2 y 3. TCE). A partir de todas las políticas comunitarias y de la regulación de la igualdad, la no discriminación, las acciones positivas y la conciliación entre la vida profesional y familiar. Además de la igualdad salarial y la igualdad en el empleo y el trabajo, ofrecen un marco jurídico, de rango constitucional, y que se expresa en otros tratados internacionales, el propio Derecho comunitario⁹⁴⁶ o las Constituciones de los Estados miembros de la Unión.

Teniendo en cuenta desde este orden de consideraciones los derechos sociales mediante el cual se crean garantías de ejercicio del resto de derechos, y desde luego de la igualdad de género, se confirma este valor en el acervo comunitario. Por otra parte, el reconocimiento del Convenio Europeo de Derechos Humanos y del Derecho de la Unión como instrumentos jurídicos de primacía sobre los derechos reconocidos de la Carta, hay que señalar que el Derecho derivado y la jurisprudencia de los Tribunales de Estrasburgo y de Luxemburgo del ámbito europeo constituyen un acervo que va a incidir directamente en la interpretación y aplicación de los derechos fundamentales en todos los ámbitos y políticas de la Unión. El progreso se encuentra en que cada vez se positivizan más normas jurídicas en materia de igualdad de género, como finalidad de ofrecer a los ciudadanos un

⁹⁴⁴ AMORÓS, C. (1987). “Espacio de los iguales, espacio de las idénticas. Notas sobre poder y principio de individualización”. En *Arbor*, 503-4, pp. 113-127.

⁹⁴⁵ GARRIGA DOMÍNGUEZ, A. (2001). “Igualdad, discriminación y diferencia en la jurisdicción del Tribunal Constitucional”. En *Revista Derechos y libertades. Revista de la Universidad Carlos III*, año VI, núm. X. Madrid, pp. 53-60, 111-143.

⁹⁴⁶ SASTRE IBARRECHE, R. (2004). “La acción positiva de las mujeres en el Derecho Comunitario.” En *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 6. Iustel, pp. 22-25, 28-43, 159-160.

desarrollo sostenible, la cohesión socioeconómica, la protección social, que se tendrá en cuenta en la relevancia desde la visibilidad del ámbito privado (doméstico).

Además, en ello va al espacio público donde aparece más visible el avance dada la trascendencia en que las mujeres han llegado a articular, tanto en la teoría como en la práctica un conjunto de reivindicaciones planteadas como objetivo central en las demandas más contundentes de igualdad sexual,⁹⁴⁷ la consecución de la igualdad jurídica, de las libertades y de los derechos políticos que ha permitido dar un paso con fuerza en los grandes movimientos sociales del siglo XIX.

Es sin duda, el hecho de que sea la convergencia de las mujeres del mundo, ligado a diversas culturas pasadas y presentes que hace que la historia ponga más relieve lo común entre las mujeres en la aspiración real y efectiva en el ordenamiento internacional de los Derechos Humanos. De este modo compartir el principio de igualdad entre hombres y mujeres a la propia realidad, sólo entonces será capaz de hacer valer el papel que le corresponde en el presente para construir un futuro común que respeten sus valores, a día de hoy y también para el futuro, un objetivo del colectivo femenino.

En el contexto europeo en el balance general de la normativa se ha avanzado gracias a la democratización de la vida pública, la vida cotidiana, o la vida empresarial (económica), en cuanto a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato, así como nadie debe tener privilegios a costa de mermar los derechos de otro en un Estado de Derecho. Hoy en día, en el mundo occidental, las mujeres han logrado alcanzar un grado de igualdad relativamente satisfactorio para lograr la igualdad y el pleno desarrollo de los derechos: en el acceso a la educación, la incorporación al empleo, la lucha por la ciudadanía, para ello han llevado a las mujeres a vencer discriminaciones⁹⁴⁸ y desigualdades, la lucha en contra de la violencia machista sobre las mujeres (privada y pública) que impide el ejercicio real de los derechos de las mujeres y que influye sobre la construcción de la identidad masculina de género. Con este punto de partida, cada hombre y mujer merecen ser tratados y acogidos en los derechos fundamentales como todos aquellos valores únicos de igualdad,

⁹⁴⁷ VALCÁRCEL, A. (1991). *Sexo y filosofía sobre mujer y poder*. Barcelona: Anthropos, pp. 137-138.

⁹⁴⁸ DEMA MORENO, S. (2000). "A la igualdad por la desigualdad. La acción positiva como estrategia para combatir la discriminación de las mujeres". En *Colección Alternativas*, núm. 7. Oviedo: KRK, p. 102.

libertad y justicia. Ante esta realidad existen suficientes herramientas que compensan expectativas y posibilidades con el fin de que exista una sociedad equitativa.⁹⁴⁹

Así como romper las barreras personales y estructurales que impidan el logro de la plena efectividad del principio de igualdad, eliminando, de este modo, las connotaciones negativas de las diferencias o los tintes de superioridad o inferioridad, dominación o subordinación entre las personas⁹⁵⁰ para situar a los hombres en la posición que les hubiera correspondido de no haberse visto beneficiados, como colectivo, de los efectos que la discriminación causa sobre las mujeres. Constituyendo un obstáculo para el funcionamiento de un mercado de trabajo en el que mujeres y hombres trabajan juntos,⁹⁵¹ de cara a la discriminación, acoso en los lugares de empleo, particularmente reprobable puesto que supone un abuso de poder, en específico no existe ningún Convenio internacional vinculante acerca del acoso sexual.⁹⁵²

Sin embargo, los órganos supervisores de la OIT y de las Naciones Unidas han concluido que hay que entender como una forma de discriminación por razón de sexo y está visto como una forma de violencia hacia la mujer (física, psíquica, sexual y económica).⁹⁵³ Son estos algunos elementos los que se utilizaron en la elaboración del Informe de evaluación sobre la Recomendación de la Comisión, sobre la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo que se adjunta con la Comunicación, de 24 de julio de 1996, Bruselas, 2000.⁹⁵⁴

⁹⁴⁹ COLEMAN, J. (1999). "Moral theories of torts: their scope and limits". En Parts II. Law and Philosophy 2, (1983). En SIERRA HERNÁIZ, E. *Acción Positiva y empleo de la mujer*. Madrid, pp. 99-100.

⁹⁵⁰ US COMMISSION ON CIVIL RIGHTS. (1979). "Affirmative action in the 1980s: dismantling the process of discrimination. A statement of the United States Commission on Civil Rights". En NAGEL, T. *Mortal questions*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 129-140.

⁹⁵¹ DIARIO OFICIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS N° L 049 de 24/02/1992 p.001-008 92/131/CEE. Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, p. 12.

⁹⁵² SÁEZ LARA, C. (1994). *Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas*. Madrid, pp. 155-156.

⁹⁵³ PECES BARBA MARTÍNEZ, G. (2004). "El debate sobre la violencia de género". En *El País*, de 23 de junio, pp. 84-86.

⁹⁵⁴ COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA RELATIVA A LA CONSULTA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO. COM (2000) 334. Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO por la que se modifica la DIRECTIVA 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, p. 16.

Este cambio de modelos de representación de la feminidad y masculinidad en el mercado laboral,⁹⁵⁵ las políticas de igualdad promovidas para lograr la igualdad y la participación positiva de las mujeres en la construcción de la sociedad desde 1987 se consideran fundamentales para el cambio de mentalidades que debe producirse en la ciudadanía con el objetivo de mejorar las relaciones entre mujeres y hombres los dos grupos más significativos de la sociedad.

Desde hace décadas, con mayor o menor intensidad se han ido implementando posiciones en un análisis de la realidad social que respetasen la dignidad de las mujeres;⁹⁵⁶ en la universalidad de actuación se ha visto al fin reconocida en numerosos e importantes ámbitos internacionales y nacionales, en particular de España se reconocen los derechos fundamentales de las mujeres, que están recogidos en la Constitución española.⁹⁵⁷ En un marco legislativo que no ha dejado de incorporar nuevos avances legislativos para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), han supuesto un sólido paso hacia adelante en la igualdad de género y los derechos de las mujeres por un mundo más justo.

1.1.1. El reconocimiento de la igualdad de género y la individualidad de la mujer

En una línea similar a la anterior, también la concepción demoliberal del Estado supuso una revisión de la forma de legitimidad del reconocimiento de la libertad y la igualdad formal en el ejercicio de la ciudadanía. Pero además, también su consecución implicaba el reconocimiento de la autonomía y la individualidad de las mujeres al tiempo que permitía una conexión con el orden social. Asimismo han supuesto un sólido paso adelante para la igualdad de género y los derechos de las mujeres por un mundo más justo. Consenso social al que se sumaron, en mayor o menor medida, tanto el liberalismo, las revoluciones, el socialismo y el movimiento obrero. La incorporación de las mujeres al trabajo asalariado representa una condición necesaria pero no suficiente para lograr la emancipación de las mujeres.

⁹⁵⁵ BEECHY, V. (1994). "Género y trabajo. Replanteamiento de la definición de trabajo". En AA.VV. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria Fuhem, D. L, pp. 131-132.

⁹⁵⁶ MANSBRIDGE, J. y MOLLER OKIN, S. (1993). "Feminism". En GOODIN, R. y PETTIT, Ph. A *Companion to Contemporary Political Philosophy*. Cambridge: Blackwell, pp. 269-290.

⁹⁵⁷ LÓPEZ GUERRA, L. (2000). *Igualdad, no discriminación y acción positiva en la CE de 1978. Mujer y Constitución en España*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, pp. 123-124.

Sin embargo, la igualdad entre mujeres y hombres requiere un cambio de la vida cotidiana, de las costumbres y, muy especialmente, poder construir una nueva relación entre los sexos. Pero, sin duda, los movimientos de las mujeres con vocación emancipadora gozarían de mayor impronta y repercusión en el escenario internacional. De cara a transformar las relaciones de género, se formularon propuestas en las adopciones internacionales con objeto de conseguir que la mujer participe en igualdad de condiciones que el hombre en el espacio público, y en el mundo laboral.

En este contexto, al caso español en una sociedad del siglo XXI, por haber alcanzado muchas metas de igualdad para las generaciones anteriores y vigentes venciendo toda clase de resistencias y dificultades en el conocimiento de las causas de desigualdad (tradiciones, educación, valores morales y religión),⁹⁵⁸ que tienen la cara más visible de la violencia masculina presente en la vida diaria de muchas mujeres, en el ámbito familiar, y en el espacio público. Este razonamiento resalta que mayoritariamente lo sufren las mujeres; conviene también citar otros aspectos tales como el acoso sexual en el trabajo, la situación en el trabajo productivo o el índice de paro femenino.⁹⁵⁹

Hay que reconocer también la situación del mercado de trabajo y sus estadísticas que constituyen el núcleo duro de la información sobre el que se han desarrollado las políticas sociales de los últimos años y el fomento de una economía de empleo que es uno de los objetivos y retos de las políticas económicas y sociales en los próximos años. En la actualidad parte de los niveles más bajos de empleo por razones de edad, género, a nivel de educación constituye una información clave para el desarrollo de las políticas sociales futuras.

Por otra parte, destacamos que se publicaron en la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA) los principales resultados en el primer trimestre de 2017, el número de ocupados disminuye en 69.800 personas respecto al trimestre anterior la tasa de variación

⁹⁵⁸ BARRERE UNZUETA, M. A. (2001). “Problemas del derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades”. En *Revista Vasca de Administración Pública*, núm. 60. IVAP, pp. 18, 25-28, 43-50.

⁹⁵⁹ LÓPEZ DÍEZ, P. (2005). “Los medios de comunicación y la publicidad como pilares fundamentales para lograr el respeto de los derechos humanos de las mujeres”. En FIGUERUELO BURRIEZA, A., LÓPEZ DE LA VIEJA, T., BARRIOS, O., VELAYOS, C., CARBAJO, J. *Las Mujeres en la Constitución Europea. Estudios multidisciplinares de género*. Centro de Estudios de la Mujer. Salamanca: Universidad de Salamanca, pp. 68-71

es del -0,38% y se sitúa en 18.438.300, en términos desestacionalizados la variación trimestral es del 0,70%, la ocupación en el sector público desciende en 12.300 y en el sector privado lo hace en 57.600, el total de asalariados baja a 44.600, también el número de activos desciende a 52.600 hasta 22.693.300 y la tasa de actividad baja 17 centésimas y se sitúa en el 58,78%.

No obstante, el empleo ha crecido en 408.700 personas en los 12 últimos meses y la tasa anual es del 2,27%, en la tasa de empleo el porcentaje de ocupados respecto de la población de 16 y más años se sitúa en el 47,97% lo que supone una reducción de 21 centésimas respecto del trimestre anterior y en la variación anual esta tasa ha subido 92 centésimas.⁹⁶⁰

Gráfica 1. Evolución intertrimestral de la ocupación en miles del primer trimestre 2017.



Fuente: INE, EPA. Primer trimestre de 2017 (EPA 1T/2017).

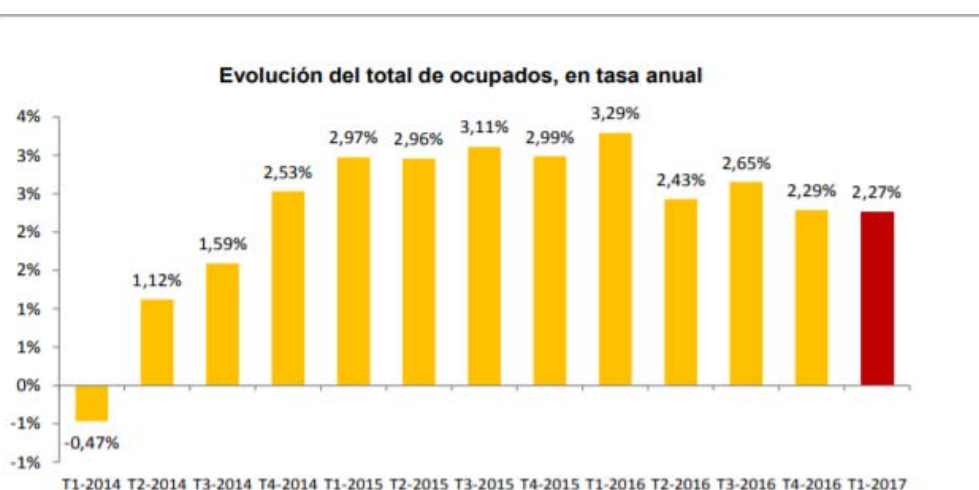
El número de parados sube este trimestre en 17.200 personas se ubica en el 0,41% y se sitúa en 4.255.000, en términos desestacionalizados la variación es del -3,02% y en los 12 últimos meses el paro ha disminuido en 536.400 personas un -11,19%, así la tasa de

⁹⁶⁰ La Encuesta de Población Activa es una investigación por muestreo, continua y de periodicidad trimestral, dirigida a las viviendas familiares que se realiza desde 1964. Su objetivo principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías ocupados y parados, así como de la población ajena al mercado laboral inactivo, tiene un muestreo bietápico estratificado en el que las unidades de primera etapa son las secciones censales. Así pues, en total, la muestra de la EPA está constituida actualmente por 3.822 secciones censales de entre las más de 36.000 en que está dividida España. Partiendo de una muestra teórica mínima de 20 viviendas por sección, lo que supone un tamaño teórico de 76.000 viviendas, se alcanza un tamaño muestral efectivo de 63.000 viviendas aproximadamente, o lo que es lo mismo, información de unas 163.000 personas. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA). Primer trimestre de 2017, de 27 de abril (EPA 1T/2017), principales resultados, pp. 1-16.

paro se sitúa en el 18,75% lo que supone 12 centésimas más que en el trimestre anterior, en el último año esta tasa ha descendido en 2,25 puntos.

Por otra parte, por sexo el empleo desciende en el primer trimestre de 2017 en 46.500 entre las mujeres y en 23.400 entre los hombres, por edad el empleo aumenta entre las personas de 50 y más años en 44.700 y en el grupo de 20-24 años en 14.800 y baja en los restantes grupos de edad, el mayor descenso se observa en el grupo de 35-39 años en 36.100 ocupados menos y en los 12 últimos meses de 2017 el empleo se ha incrementado en 408.700 personas, en las mujeres 207.500 y de los hombres 201.100, así como la tasa de variación anual de la ocupación es del 2,27%, prácticamente la misma que la del trimestre precedente.

Gráfica 2. Evolución del total de ocupados en tasa anual 2017.



Fuente: INE, EPA. Primer trimestre de 2017 (EPA 1T/2017).

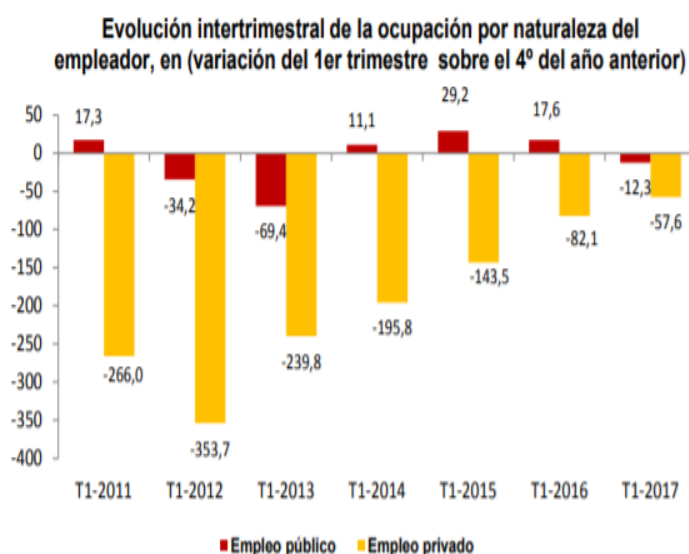
En el último año (2017) el empleo ha subido en todos los sectores (en los servicios, en la industria, en la agricultura y en la construcción),⁹⁶¹ en el empleo a tiempo completo se ha incrementado en 365.200 personas y en el empleo a tiempo parcial en 43.400, los que

⁹⁶¹ En los servicios hay 199.00 ocupados más, en la industria 89.500, en la agricultura 70.400 y en la construcción 49.800. Los datos se recogen por entrevista personal y telefónica, las entrevistas están distribuidas uniformemente a lo largo de las 13 semanas del trimestre 2017, siguiendo directrices de Eurostat (véase Reglamento (CE) n° 377/2008 de la Comisión), la primera semana del año es aquella que contiene el primer jueves de dicho año, el primer trimestre consta de las 13 semanas consecutivas que comienzan en la primera semana del año, al segundo trimestre se adjudican las 13 siguientes y así sucesivamente. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA). Primer trimestre de 2017, de 27 de abril (EPA 1T/2017), principales resultados, p. 15.

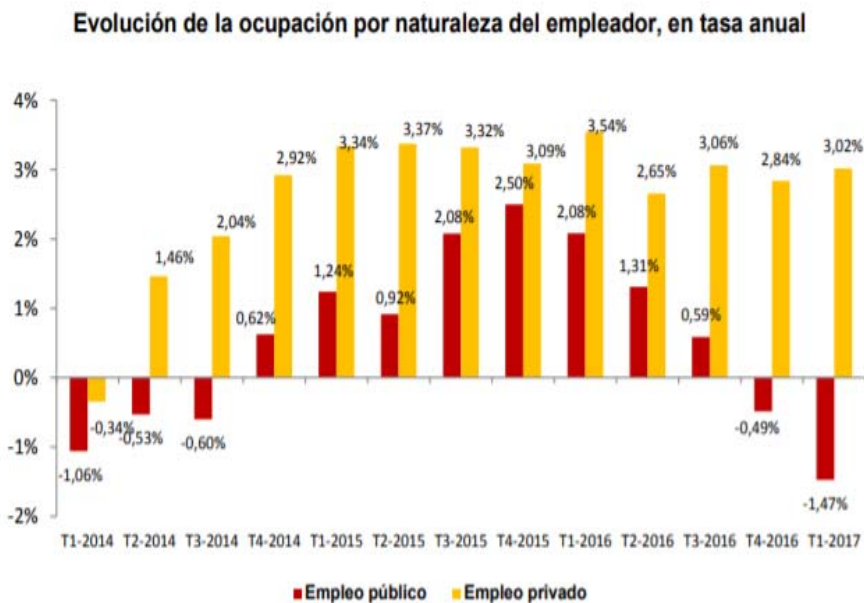
tienen contrato indefinido aumenta en 78.000, mientras que los que disponen de contrato temporal disminuyen en 122.600, así la tasa de temporalidad baja 72 centésimas hasta el 25,75%, y en el número de asalariados ha subido en 405.600, el empleo indefinido se ha incrementado en 195.600 personas y el temporal en 210.100.

Por otro lado, el número total de trabajadores por cuenta propia desciende en 23.800 personas (EPA 1T/2017), el de empleadores sube en 22.900, mientras que el de los trabajadores independientes y empresarios sin asalariados disminuye en 45.800. En este contexto, el empleo del sector privado⁹⁶² baja en 57.600 personas, situándose en 15.464.400, el empleo público disminuye en 12.300, hasta 2.973.800. De esta forma el empleo del sector privado presenta una variación anual del 3,02%, mientras que el empleo público desciende un 1,47%, y en los 12 meses la ocupación ha aumentado en 453.100 personas en el sector público y ha descendido en 44.400 en el público.

Gráficas 3 y 4. Evolución intertrimestral por naturaleza del empleador. Evolución de la ocupación por naturaleza del empleador, en tasa anual 2017.



⁹⁶² El sector privado comprende asalariados, empleadores, trabajadores independientes, empresarios sin asalariados, miembros de cooperación, ayudas familiares y otra situación profesional. El empleo público del sector público comprende todos los asalariados de empresas públicas y de las Administraciones Central y Territoriales, incluidos tanto los trabajadores que cotizan al Régimen General de la Seguridad Social como los adscritos al Sistema Especial de Clases Pasivas. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA). Primer trimestre de 2017, de 27 de abril (EPA 1T/2017), principales resultados, p. 3.

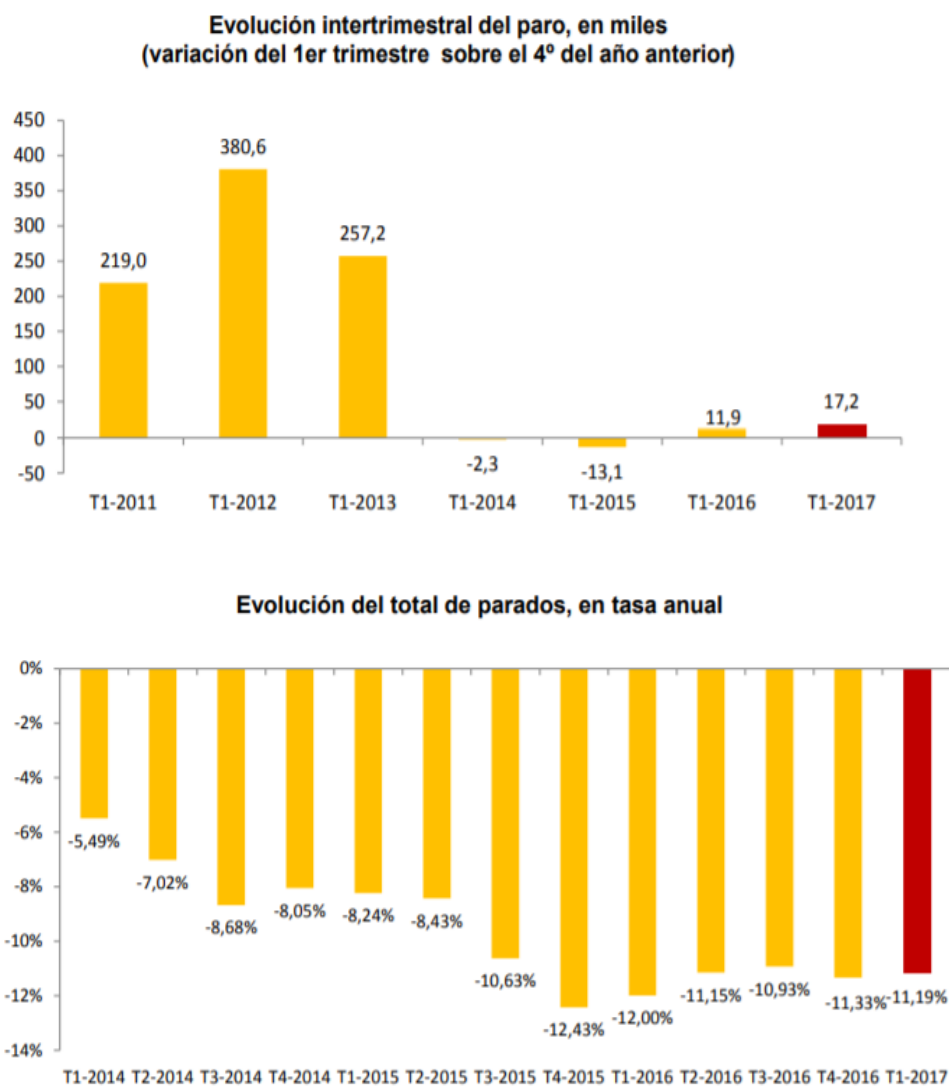


Fuente: INE, EPA. Primer trimestre de 2017 (EPA 1T/2017).

La tasa de empleo, en relación a la población en edad de trabajar por sexo y las tasas específicas por grupos de edad constituyen un indicador social básico que permite conocer las dimensiones socioeconómicas de los trabajadores/as y su situación de ventaja o desventaja en el empleo por razones de edad o sexo. Por otro lado, el paro aumenta en el trimestre (EPA 1T/2017) en 17.200 personas, el número total de parados se sitúa en 4.255.000, en términos relativos el incremento trimestral del desempleo es del 0,41%.⁹⁶³

⁹⁶³ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA). Primer trimestre de 2017, de 27 de abril (EPA 1T/2017), principales resultados, pp. 5-6.

Gráficas 5 y 6. Evolución intertrimestral del paro. Evolución del total de parados, en tasa anual 2017.



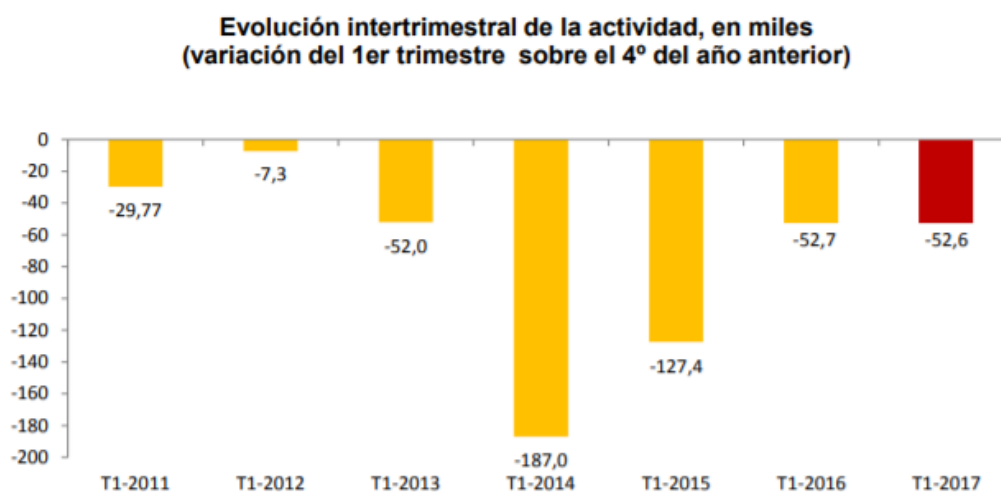
Fuente: INE, EPA. Primer trimestre de 2017 (EPA 1T/2017).

La tasa de paro sube 12 centésimas y se sitúa en el 18,75%, en los 12 últimos meses esta tasa ha descendido en 2,25 puntos, por sexo, el número de mujeres en paro se incrementa en 21.700 (EPA 1T/2017) situándose en 2.164.500; la tasa de paro femenina crece 25 centésimas y se sitúa en el 20,51%, mientras que entre los hombres el desempleo baja en 4.500 hasta 2.090.600 y la tasa de paro masculina queda en el mismo nivel que en el trimestre anterior en el 17,22%.

Por edad el aumento del paro de este trimestre se concentra en el grupo de 25-54 años a 53.300 parados más, el número de parados desciende en los demás grupos, entre los menores de 25 años a 22.100 parados menos y entre los de 55 y más años a -13.900 personas. En este sentido, el desempleo aumenta este trimestre en todos los sectores principalmente en los servicios en 104.800 parados más, el paro se reduce en 75.800 entre las personas que perdieron su empleo hace más de un año y en 25.200 entre las que buscan su primer empleo. En este contexto, la evolución del paro en variación anual es del -11,19%, la cifra total de desempleados se ha reducido en 536.400 personas en un año con un descenso de 249.000 entre las mujeres y de 287.400 en los hombres.

Por otro lado, por edad la reducción anual del desempleo se produce en todos los grupos de edad, el mayor descenso se da en el de 25-54 años de 416.000 parados menos, y en los 12 últimos meses el desempleo ha descendido en todos los sectores.⁹⁶⁴ Por su parte, el número de parados que ha perdido su empleo hace más de un año ha bajado en 391.100 y el de parados que buscan su primer empleo en 27.300. Por otra parte, la población activa experimenta un descenso de 52.600 personas en el primer trimestre de 2017 y se sitúa en 22.693.300, el número de mujeres activas baja en 24.700, mientras que el número de hombres activos lo hace en 27.900.

Gráfica 7. Evolución intertrimestral de la actividad, en miles de 2017.



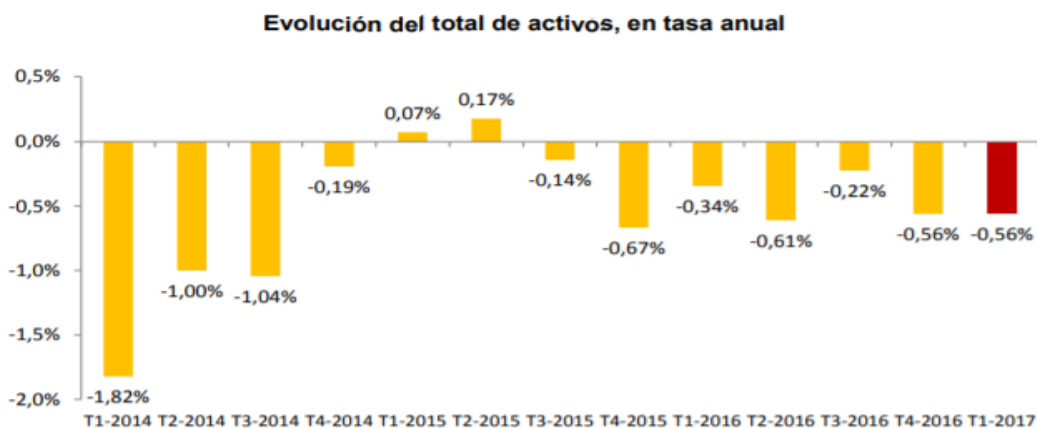
Fuente: INE, EPA. Primer trimestre de 2017 (EPA 1T/2017).

⁹⁶⁴ Principalmente en los servicios 43.700 parados menos, en la agricultura 41.400 y en la construcción 31.100 personas. Véase: INEbase-www.ine.es Todas las notas de prensa en: www.ine.es/prensa/prensa.htm

La tasa de actividad baja 17 centésimas este trimestre (EPA 1T/2017) hasta el 58,78% con la misma variación por sexo, la tasa de actividad femenina se sitúa en el 53,24%, mientras que la de los hombres lo hace en el 64,62%, en términos anuales la población activa ha disminuido en 127.700 personas y la población en edad de trabajar de 16-64 años ha bajado en 54.100, la tasa de variación anual de los activos es del -0,56% la misma que en el trimestre anterior.⁹⁶⁵

En este contexto, tal y como se expone en la metodología aplicada EPA se mantiene durante un año correspondiente a los primeros trimestres 2017, pero se recalculan trimestralmente, con lo cual cada trimestre se revisan los resultados anteriores (bien por reidentificación o por revisión de coeficientes), por lo que debe consultarse siempre las últimas series disponibles.

Gráfica 8. Evolución del total de activos en tasa anual de 2017.



Fuente: INE, EPA. Primer trimestre de 2017 (EPA 1T/2017).

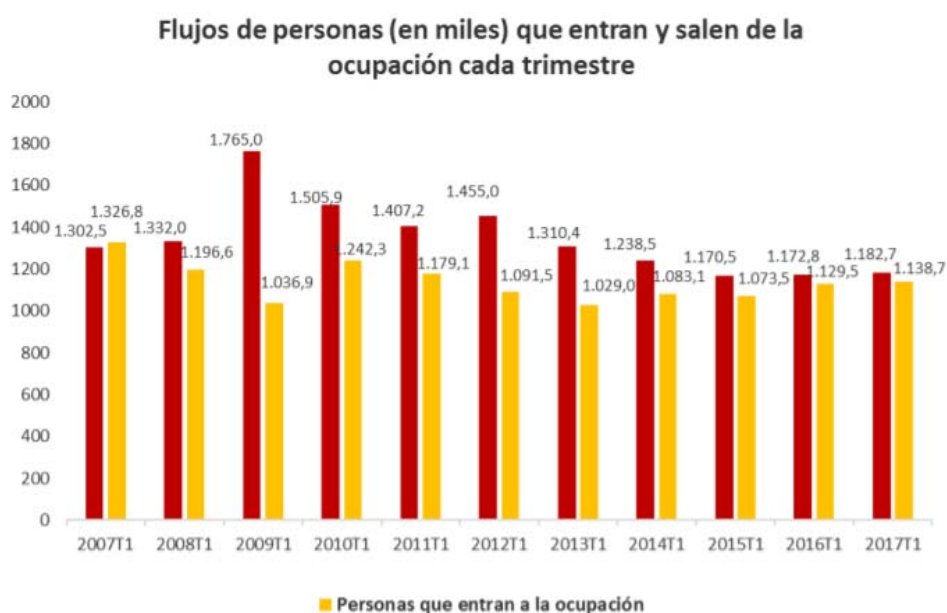
Por otra parte, el número de hogares que tienen a todos sus miembros activos en paro aumentan este trimestre (EPA 1T/2017) en 6.900 hasta un total de 1.394.700, de ellos 1.864.500 son unipersonales, en comparativo anual el número de hogares con al menos un activo en los que todos los activos están en paro se ha reducido en 216.200 mientras los que tienen a todos sus activos ocupados ha crecido en 321.600, este trimestre (EPA 1T/2017) la Comunidad autónoma de Castilla y León presenta en términos relativos a la tasa de

⁹⁶⁵ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA). Primer trimestre de 2017, de 27 de abril (EPA 1T/2017), principales resultados, pp. 6-7.

variación trimestral de la ocupación en -1,42% y en tasa de variación anual de la ocupación de 2,82%.⁹⁶⁶

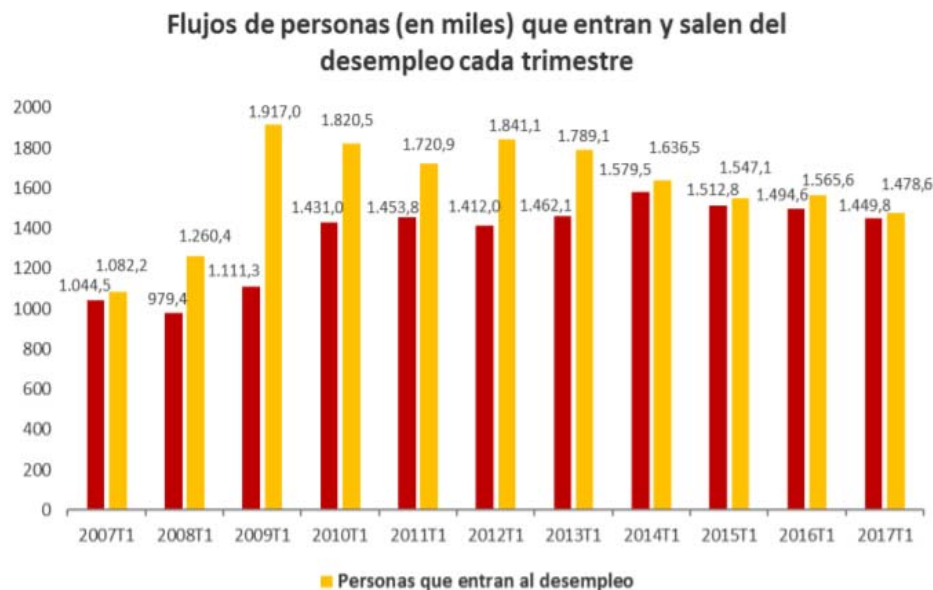
De esta forma, el flujo de entrada a la ocupación en el primer trimestre de 2017 es de 1.138.700 personas, cifra superior en 9.200 a la del mismo trimestre del año anterior (2016). Por su parte, el flujo de salida de la ocupación es de 1.182.700 lo que supone 9.900 más que en el mismo trimestre de 2016. En este contexto, el número de personas que estaban paradas hace tres meses y ahora no lo están se sitúa en 1.449.800 cifra inferior en 44.800 personas a la del mismo periodo del año anterior. Por su parte, el flujo total de entradas al paro alcanza las 1.478.600 personas, lo que supone 87.000 personas menos que en el primer trimestre de 2016.

Gráficas 8 y 9. Flujos de personas en miles que entran y salen de la ocupación y del desempleo cada trimestre 2017.



⁹⁶⁶ Los resultados de ocupación en este apartado se presentan, como el resto de los datos EPA en función de la comunidad autónoma de residencia de los entrevistados en la encuesta, no en función de la ubicación del centro de trabajo. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA). Primer trimestre de 2017, de 27 de abril (EPA 1T/2017), principales resultados, pp. 8-13. Resultados EPA por provincias Se puede acceder al resumen de resultados provinciales de la EPA desde el enlace: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epapro0117.pdf> También se puede acceder a toda la información provincial desde la base de datos.

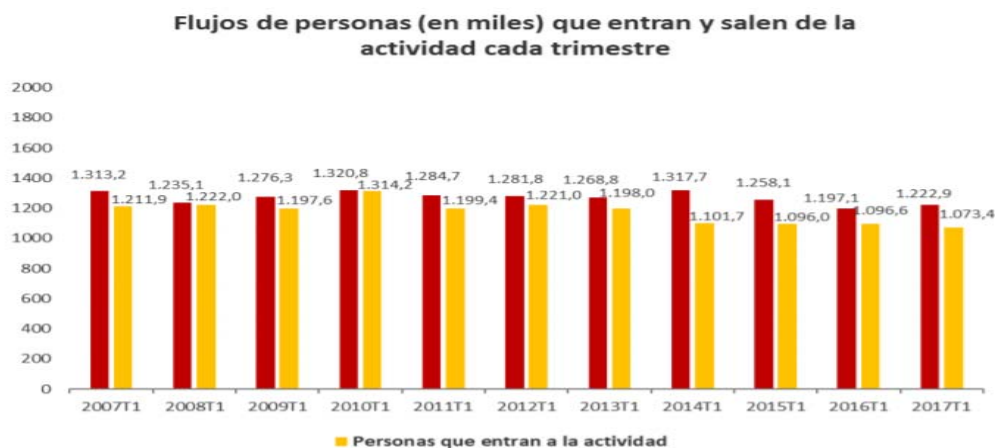
Véase: INEbase: <http://www.ine.es/dynt3/inebase/indez.htm?padre=996>



Fuente: INE, EPA. Primer trimestre de 2017 (EPA 1T/2017).

Las entradas a la actividad en este trimestre son 1.073.400 cifra inferior en 23.200 a la del primer trimestre de 2016. Por su parte, un total de 1.222.900 personas han salido de la actividad este trimestre, frente a las 1.197.100 que lo hicieron el mismo periodo de 2016, es decir, 25.800 más.⁹⁶⁷

Gráfica 10. Flujos de personas en miles que entran y salen de la actividad cada trimestre 2017.



Fuente: INE, EPA. Primer trimestre de 2017 (EPA 1T/2017).

⁹⁶⁷ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA). Primer trimestre de 2017, de 27 de abril (EPA 1T/2017), principales resultados, pp. 12-13.

Por otro lado, el flujo de salida de la ocupación a la inactividad de los mayores de 60 años es de 93.800 personas este trimestre, esta cifra es superior en 6.100 a la observada en el primer trimestre de 2016, los menores de 25 años que se incorporan directamente a la ocupación desde la inactividad este trimestre son 88.500, cifra superior a la del primer trimestre de 2016, el flujo contrario, salidas de la ocupación a la inactividad es de 64.200 menores de 25 años, superior en 15.100 al de hace un año.⁹⁶⁸

Por último, los datos e información que se recogen por la EPA son cuidadosamente depurados y procesados informáticamente, los resultados se obtienen dentro del mes siguiente al de finalización del trimestre de referencia de los datos y se publican en la fecha fijada en el Calendario de Estadísticas Coyunturales del INE.⁹⁶⁹ El programa se enmarca en la idea de mejorar la incorporación de las mujeres al empleo más allá de las fronteras siendo la clave para la creación de empleo y la mejora de la competitividad para la educación, la formación profesional en el desarrollo personal y social del colectivo femenino y de la igualdad de oportunidades, que se ha convertido en los últimos tiempos en un elemento indispensable para la sostenibilidad de los sistemas de protección social.

Pero la plena incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no constituye sólo un objetivo difícil de lograr desde un punto de vista cuantitativo, sino que abre nuevos espacios de actuación política. Al tiempo nuevos retos, nuevos desafíos para el Estado español parecen apoyarse en la vieja idea de una economía familiar basada en el trabajo del varón y la permanencia en el hogar de las mujeres. Conocer la proporción de la población/personas que tienen empleo (la tasa global [EPA]) es el cociente entre el número

⁹⁶⁸ La Estadística de Flujos estima la magnitud de los movimientos entre las situaciones de ocupación, paro e inactividad del trimestre actual y el anterior, los datos de flujos en los que se basan estos comentarios se pueden consultar en el anexo a esta nota de prensa.

Véase: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epafluj0117.xls>

⁹⁶⁹ Definiciones principales: activos personas de 16 o más años suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios y se subdividen en ocupados o parados; ocupados de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial...) en dinero o especie, también son ocupados quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, entre otros, atendiendo a la duración de jornada se clasifican en ocupados a tiempo completo y ocupados a tiempo parcial; los asalariados se clasifican en indefinidos y temporales, tienen fijado el fin de su contrato o relación laboral, por medio de condiciones, un cierto plazo, o tarea determinada; parados de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente trabajo, son parados también quienes ya han encontrado trabajo y están a la espera de incorporarse a él. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA). Primer trimestre de 2017, de 27 de abril (EPA 1T/2017), principales resultados, pp. 14-15.

total de ocupados y la población total), en relación a la población total por sexo y las tasas específicas por grupos de edad.⁹⁷⁰

Constituyen un indicador social básico que permite conocer las dimensiones socioeconómicas de los trabajadores y trabajadoras y su situación de ventaja o desventaja en el empleo por razones de edad o sexo. La tasa de empleo de mujeres y hombres forma parte de los indicadores de Desarrollo Sostenible de España en el desarrollo socioeconómico. Se proporciona la brecha de género en las tasas de empleo como la diferencia entre la tasa de empleo de los hombres y la tasa de empleo de las mujeres en puntos porcentuales. La cuestión es si la reproducción de las generaciones venideras de ciudadanos y ciudadanas, en condiciones de integración y estabilidad es suficiente la cobertura social y económica en cuanto la compatibilización entre la actividad doméstica y extra-doméstica⁹⁷¹.

Por otra parte, el fin de las vacaciones y la extinción de los contratos precarios que se generan siempre en el último trimestre del año provocaron un aumento de desempleo en 34.000 personas entre septiembre y diciembre, dejando la reducción anual del paro en 471.100 personas en 2017, una reducción del 11% anual, suponen una reducción inferior a las de 2016, 2015 y 2014, cuando el desempleo registro retrocesos de 541.700, 678.200, y 477.900 personas, respectivamente, la menor bajada en los últimos cuatro años, lo que trunca en parte la tendencia que se venía manteniendo desde que España inició el proceso de recuperación en 2014.

La tasa de empleo se situó al finalizar 2017 en el 16,55% casi 2,1 puntos menos que 2016 en el 18,6% y su nivel más bajo desde finales de 2008, cuando España ya percibía los primeros efectos de la crisis económica. De esta forma, el empleo creció en 2017 en 490.300 personas, con un ritmo de crecimiento anual del 2,6%, superior respecto a 2016 del 2,3% logrando su cuarto aumento anual consecutivo.⁹⁷² De hecho, 2017 cerró con

⁹⁷⁰ NAVARRO, M. (2001). “El nuevo papel de las mujeres como eje de las políticas de bienestar”. En FERNÁNDEZ, T. y MARÍN, M. Madrid: Alianza, pp. 130-135,

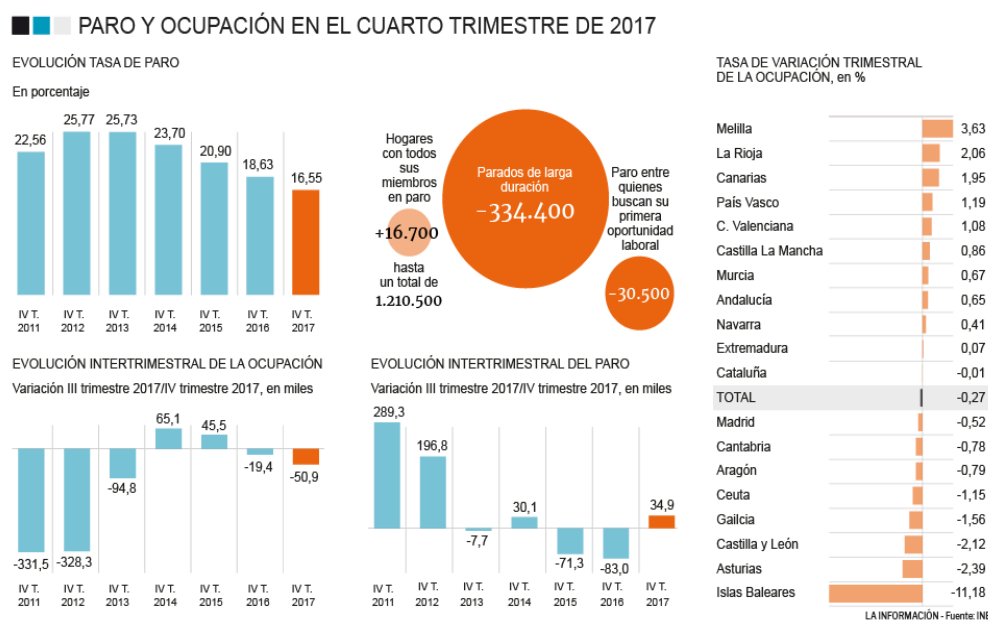
⁹⁷¹ FLAQUER, L. (2000). *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Barcelona: Fundación la Caixa. Colección Estudios Sociales, 3, pp. 34-35.

⁹⁷² La mayor parte de los empleos creados 2017 se concentraron en el sector privado con 401.600 nuevos puestos de trabajo +2,6%, frente a 88.600 empleos que se generaron en el sector público +2,9%. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Paro y ocupación en el cuarto trimestre de 2017. La Información 2018, de 25 de enero, p. 1.

18.998.400 ocupados y con 3.766.700 parados, aunque a lo largo de 2017 se lograron picos más altos de ocupación se llegaron a superar los 19 millones en el tercer trimestre, la cifra de ocupados con la que 2017 es la más alta en un cierre de año también desde 2008, sucede lo mismo en el caso del desempleo, la razón es que el paro aumentó en el cuarto trimestre en 34.900 personas +0,94% y la ocupación disminuyó en 50.900 personas -02%.

Por otro lado, el número de hogares con todos sus miembros en paro aumentaron en 16.700 en el último trimestre de 2017, hasta un total de 1.210.500 y en el último trimestre del año se produjo un incremento en el número de hogares en 14.400 hasta los 18.529.700. Por otra parte, el principal descenso del desempleo se dio entre los parados de larga duración, es decir, entre quienes perdieron su puesto de trabajo hace más de un año 334.400 personas, al tiempo que también se redujo el de aquellos que buscaban su primera oportunidad laboral 30.500 personas. En este contexto, en función del sexo el descenso del paro fue mayor entre los hombres 274.400 menos que entre las mujeres 196.700 menos, lo que dejó un mayor número de mujeres desempleadas 126.000 más acorde con su mayor tasa de paro 18,35%, casi cuatro punto superior a la masculina.

Gráficas 11 y 12. Paro y ocupación en el cuarto trimestre 2017.



Véase: <https://www.lainformacion.com/espana/el-paro-se-reduce-en-471-100-personas-en-2017-la-menor-bajada-en-cuatro-anos/6340811>



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). La Información 2018. Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. El mundo gráficos.

El más evidente e inmediato de los desafíos abiertos a la participación laboral de las mujeres de cara al Estado social y democrático⁹⁷³ es, precisamente, el aumento de la presión sobre la demanda de empleo, lo que se ha visto traducido en un aumento de las tasas de desempleo femenino que perjudican la posición de las mujeres tanto dentro como fuera del ámbito laboral en las últimas décadas. Este hecho debido a la posición de las mujeres paradas es especialmente sensible, puesto que la falta de estabilidad de sus trayectorias laborales no sólo afecta negativamente a su empleabilidad, sino que las sitúa en una posición desventajosa a la hora de cumplir los requisitos para ser beneficiarias de las prestaciones de desempleo.

Por otra parte, la brecha de género en el mercado laboral se presenta por razón de género en el salario y en las condiciones de trabajo y en otra dimensión de discriminación aumenta con la edad, es decir, la diferencia en los salarios entre mujeres y hombres era

⁹⁷³ DEX, S. (1995). “La participación laboral femenina en Europa: algunas cuestiones de política social”. En MORENO, L. *Unión Europea y Estado del Bienestar*. Madrid: CSIC, pp. 111-112.

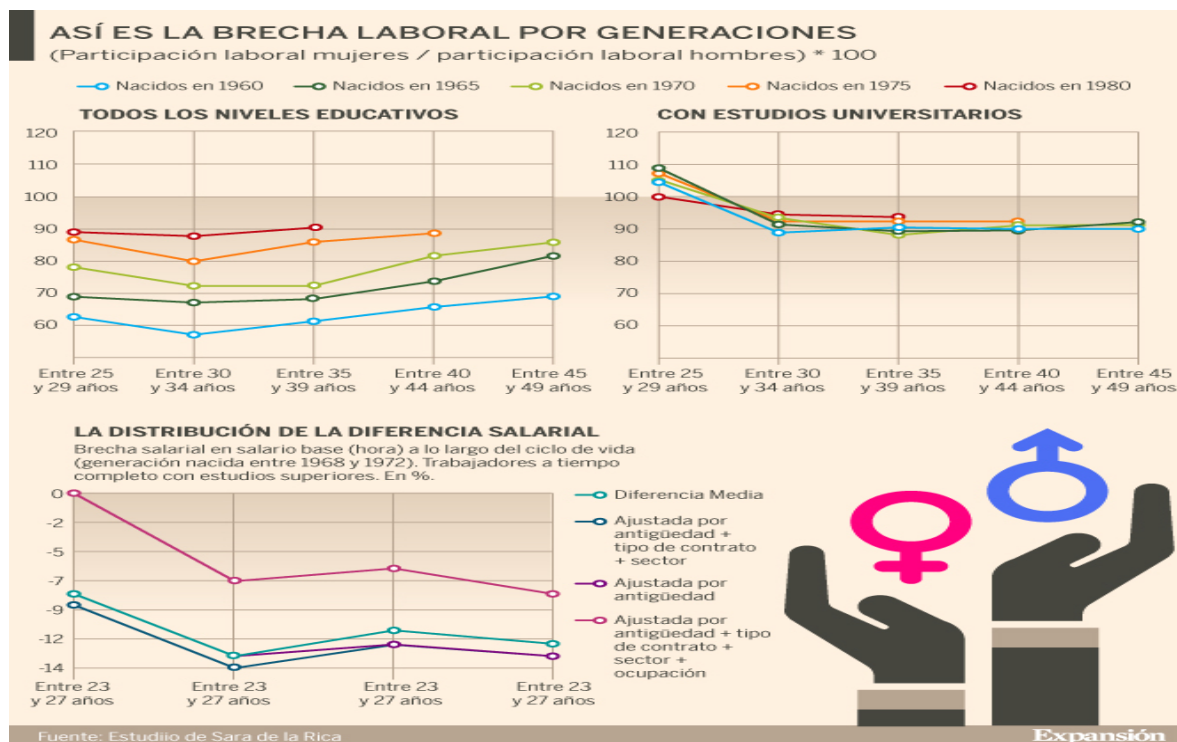
alrededor del 14% según cálculos de Eurostat en 2016, otras fuentes lo elevan a tasas cercanas al 20%, de un modo o de otro, este dato guarda mucho matices y no afecta a todas las mujeres por igual, crece con la edad y se percibe en los complementarios salariales, por ejemplo, las que tienen estudios profesionales la sufren en menor medida y a partir de los 35 años suele mantener constante, en cuanto a ingresos se trata.

En este sentido, se desprende las brechas de género en el mercado laboral y su evolución a lo largo del ciclo de la vida de género, es decir, se deben ver las diferentes variables por edades y generaciones que para la mayoría resulta menor cuando más joven es y se agranda entre las mayores en parte se puede deber a diferencias en la formación de generaciones. En este sentido, las nuevas generaciones lo están viviendo de forma más suave que las generaciones anteriores, sin embargo en todos los casos, el resultado puede ser distinto, si se considera sólo personas con estudios superiores puede ser más positivo para las mujeres, a los 25-29 años en su entrada de la vida laboral, que crece hacia la edad de 30-34 años, a partir de ahí, prácticamente se mantiene estable con la edad.

Por otro lado, en la Encuesta de Población Activa (EPA) la tasa de paro de los hombres ha sido del 14,97% a finales de 2017, mientras que la de las mujeres ha sido del 18,35% y la brecha entre ambas tasas es mayor al considerar a mujeres y hombres con hijos menores de 10 años, el 18,75% para las mujeres y del 11,31% para los hombres. También se percibe esta brecha en la tasa de empleo, mientras en el cuarto bimestre 2017 la media de las mujeres del 43,54%, si se incluye la variable de un hijo menor de 10 años pasa a ser del 61,32% y de los hombres del 54,91% y si se considera un hijo menor de 10 años pasa a ser del 79,63%, es decir la brecha se agranda cuando hay hijos. En ese contexto, DE LA RICA⁹⁷⁴ ha estudiado cómo afecta la brecha de género, en especial a las mujeres nacidas entre 1968 y 1972 que tienen estudios superiores, señala que al entrar al mercado laboral es del 20% y asciende al 27% entre los 37 y 42 años y sigue creciendo del 35% entre 41-46 años.

⁹⁷⁴ DE LA RICA, S. (2018). “La brecha entre hombres y mujeres aumenta con la edad”. En GARCÍA MAYO, M., GALERA, C. Economía, Mercado laboral, Expansión, p. 1.
Véase: <http://www.expansion.com/economia/2018/03/07/5a9ea4f8468aeb59088b45ef.html>

Gráfica 13. Así es la brecha laboral por generaciones 2018.



Fuente: Sara de la Rica. Expansión, de 7 de marzo de 2018.

En otro escenario el paro juvenil ha sido una constante en la Historia española es encontrarse año tras año una y otra vez con las mismas historias, y todos los Gobiernos de la democracia se han puesto como objetivo, en algún momento, atajar el problema. Sin embargo, la tasa de desempleo juvenil está disminuyendo debido en gran medida a las mejoras en España se deben en particular a la expansión del trabajo temporal, dijo la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Según las estimaciones de la OIT, el desempleo juvenil en España se situará este año en un 39,8% frente al 44,2% de 2016 y al 48,3% del año anterior (2017), es decir, la proyección para el 2018 apunta a una tasa del 37,2%.

Así que ahora hay mejoras sobre todo por un aumento relativo del empleo temporal, explicó en rueda de prensa la directora del Departamento de Políticas del Empleo de la OIT, BERAR AWARD,⁹⁷⁵ al presentar el Informe Anual sobre las tendencias del empleo

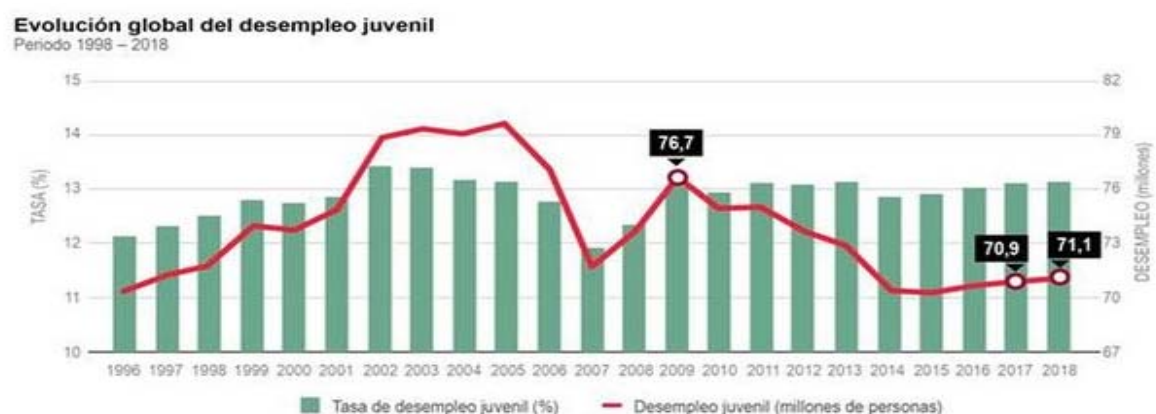
⁹⁷⁵ BERAR AWARD, A. (2017). “Mejora empleo juvenil en España se sustenta en el trabajo temporal”. En El Diario, el 20 de noviembre de 2017. EFE –Ginebra, OIT, p. 1.

Véase: https://www.eldiario.es/sociedad/Mejora-Espana-sustenta-temporal-OIT_0_710079996.html

juvenil, sin embargo, la directora de la OIT dijo que la mejora en España es precaria, ya que los jóvenes no tienen trabajo todo el año y van de un contrato de corto plazo a otro, esto explica que, a pesar de la mejora en su tasa de desempleo, los jóvenes en España afrontan el riesgo real de que aún trabajando se encuentran en una situación de pobreza, es decir, la pobreza en el empleo ocurre cuando se gana menos del 60% del ingreso medio en un país. Este panorama evidencia, de acuerdo al análisis de la OIT que una década después de la última gran crisis financiera y económica, los jóvenes siguen sufriendo los estragos de desempleo.

En este contexto, BERAR AWARD, señala que la perspectiva es que la situación siga mejorando y que el desempleo juvenil se situó en un 17,8% dentro de un año. A nivel global los jóvenes sufren una situación muy desventajosa en el mercado de trabajo y representa más del 35% de la población desempleada del mundo, se calcula que hay 70,9 millones de jóvenes desempleados en 2017. La tasa de desempleo juvenil se situará este año en un 13,1% en el mundo, un ligero aumento frente al 13,0% registrado el año pasado. Para 2018 se prevé que se mantenga estable en la misma tasa. Por otro lado, se prevé que la región de Latinoamérica y el Caribe registre este año el mayor aumento de desempleo juvenil desde 2004, con un aumento interanual de casi un punto porcentual, hasta un 19,6%, la principal razón es la marcada desaceleración del crecimiento económico.

Gráfica 14. Evolución global del desempleo juvenil. Periodos 1998-2018.



Fuente: El Diario, el 20 de noviembre de 2017. EFE –Ginebra, OIT.

Los análisis que cada trimestre a realizado EPA incluye una serie de conclusiones y recomendaciones que entre ellas puede que estén algunas soluciones que se necesiten dada

la importancia de las ofertas de empleo, es decir, la entrada de las ofertas de empleo ocultas que no llegan a publicarse en los medios, se estima que suponen hasta el 80% de la oferta existente; diversos expertos confirmaban la importancia real de este hecho y cómo resultaba en general muy importante desarrollar la red de contactos "físicos" tanto o más que los "digitales" (en las redes sociales).

Por otro lado, aunque debemos reconocer que la política a favor de las mujeres ha dado un paso, también hay que reconocer que parte de la tarea se encuentra aún por hacer. La adaptación de las directrices europeas a las peculiaridades de un mercado de trabajo segmentado en función de género y de la edad de la mujer. En la última década las tasas de desempleo y temporalidad⁹⁷⁶ son consecuencia de la existencia de estructuras y formas de comportamiento que, bajo la apariencia de igualdad formal, perpetúan la desigualdad real entre los sexos, abriendo la puerta a las medidas de acción positiva. Por otra parte, junto a las políticas de igualdad para el empleo en línea con la Estrategia Europea 2020⁹⁷⁷ y las Estrategias Europeas de Empleo, constituyen, desde 1998, un instrumento en el diseño de las directrices de la política de empleo en España y de la política de igualdad de género.

Bajo el objetivo explícito de avanzar hacia una participación igualitaria de las mujeres en el mercado laboral, se busca la creación de más y mejores empleos, a través de prioridades para el año 2020; un acceso prioritario de las mujeres a la mayoría de los programas de fomento del empleo; el crecimiento inteligente; el crecimiento sostenible y el crecimiento integral. El crecimiento integral implica una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial dedicada a reforzar la política de igualdad de oportunidad de mujeres y hombres. Propone los siguientes objetivos; el 75% de los hombres y mujeres de 20 a 64 años deben de estar empleados; el abandono educativo temprano no debe superar el 10% y al menos el 40% de los hombres y mujeres de 30 a 34 años deben tener estudios superiores completos; el riesgo de pobreza y exclusión social deberá amenazar a 20 millones de personas menos.

⁹⁷⁶ INSTITUTO DE LA MUJER (1997). III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, p. 56.

⁹⁷⁷ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2013). *Mujeres y hombres en España 2013*. Tasas de empleo según grupos de edad. Brecha de género, pp. 1-7.

Los postulados igualitarios caracterizaron el escenario político español y su relación al marco legislativo se constituye en la afirmación esencial de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.⁹⁷⁸ Por todo ello, el discurso defensor de los derechos de las mujeres orientó los esfuerzos del discurso emancipador hacia una concepción universalista de la educación, del trabajo remunerado o los derechos políticos; elementos vertebradores del discurso vindicativo durante los siglos XIX y XX. Si bien es cierto que la preocupación por mejorar la condición social femenina había sido recogida por la Constitución, representó una apuesta esperanzadora.

1.1.2. Una nueva mirada al principio de igualdad de sexo/género

La influencia de la Constitución española ha sido relevante en la consagración y equiparación de los derechos civiles y políticos de la mujer en el país, en este sentido, y de forma relevante al mejor conocimiento de los principios de igualdad y no discriminación se observa que el valor normativo supremo de la Constitución de 1978,⁹⁷⁹ define en el artículo 1.1 se constituye el Estado español en un Estado Social y Democrático de Derecho, se proclaman entre los valores superiores la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político; estos preceptos serán garantizados en los artículos 9. 1, y 53.1 de los cuales se desprende el carácter obligatorio de los derechos fundamentales para todos los poderes públicos y ciudadanos para lograr la igualdad real y efectiva de todos los individuos (dimensión material), sobre el promover la cohesión social, fortalecer las políticas y programas que puedan mejorar, asegurar y ampliar la participación de la mujer en todas las esferas de la vida política, económica, social y cultural en condiciones de igualdad, remover las condiciones para la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos para el pleno ejercicio de sus derechos fundamentales. De la misma forma en su artículo 10 establece la dignidad de la persona, que se respete el derecho de la dignidad de las mujeres, los derechos inviolables y el libre desarrollo de la personalidad.

⁹⁷⁸ BUEN, N. (1991). Razón de Estado y justicia social. México: Porrúa, pp. 158-159.

⁹⁷⁹ DÍAZ REVORIO, F. J. (2015). “Derechos y las garantías en el sistema constitucional español y en Europa”. En 25 años de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos México. *Estudios sobre los derechos y sus garantías en el sistema Constitucional Español*. México: CNDH, pp. 215-247, 283-290, 343-350, 439-442.

La disposición más relevante es el artículo 14⁹⁸⁰ en relación a la equiparación de los derechos entre los sexos son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer la discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social su interpretación se ha visto influida por los criterios interpretativos de los artículos 1.1. y 9.2. Atendiendo a estas consideraciones también en el ámbito del Derecho laboral ha sido el propio Estatuto de los Trabajadores (RD 1/95 de 24 de marzo) en su artículo 17 refiere la igualdad plena de sexos en el ámbito laboral,⁹⁸¹ y una ley del año 61 sobre derechos políticos y profesionales y de trabajo mantenía ciertos empleos públicos considerados sólo al sexo masculino. Estos preceptos, fundamentado del postulado del Estado Democrático, se complementan con otra serie de artículos reconocidos a lo largo de la Constitución (parte dogmática) al respecto en el artículo 23 el que reconoce el derecho de sufragio activo y pasivo (LOREG 5/85, de 19 de junio).

En una sociedad común a todos los ciudadanos, así como el derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones públicas y cargos públicos, se establece un marco legal de protección de las mujeres a través de la Ley Orgánica de Medidas Integrales contra la Violencia de Género, de 29 de diciembre de 2004, una evolución en el ordenamiento jurídico en la que la consecución de los fines de interés general se armoniza en una acción mutua Estado-Sociedad que difumina la dicotomía Derecho público-privado y agudiza a poner los cimientos modernos para la tan anhelada equiparación de derechos a favor de la igualdad de los sexos, respondiendo a tendencias universales que ya habían encontrado eco en otros países.

De cara a la equiparación de los derechos de la mujer la jurisprudencia emanada por el Tribunal Constitucional español⁹⁸² ha desempeñado un gran papel y ha sabido compatibilizar la afirmación del principio de igualdad de sexos y la prohibición de trato discriminatorio, con la constitucionalidad de medidas de acción positiva y de

⁹⁸⁰ BALAGUER CALLEJÓN, M. L. (2000). “La igualdad de derechos de la mujer en el ordenamiento jurídico español”. En *El artículo 14. Una perspectiva de género*. Boletín de información y análisis jurídico, núm. 37. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, pp. 40-45.

⁹⁸¹ ALCOBENDAS TIRADO, P. (1993). *Datos sobre el trabajo de la mujer en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, pp. 108-109.

⁹⁸² SIERRA HERNAIZ, E. (1999). *Acción positiva y empleo de la mujer*. Madrid: Consejo Económico y Social, pp. 9-12, 21-23, 33-34.

discriminación inversa.⁹⁸³ Paulatinamente, y como habría ocurrido hacerse efectiva a través de los operadores públicos, es decir, la igualdad de los sexos necesita de una labor de precisión e interpretación por parte de la doctrina y la jurisprudencia. De interés para el tema y considerada un atentado contra el principio de igualdad como ha reconocido la jurisprudencia constitucional a los fallos del Tribunal Constitucional⁹⁸⁴ (SSTC 128/1987, de 16 de julio y 19/1989).

Así, las sentencias a favor de la mujer en Europa por parte del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas han dado una importante doctrina (Sentencia Kalanke c. Bremen, de 17 de octubre de 1995, Sentencia Marschall c. Renania del Norte-Westfalia, de 11 de noviembre de 1997). Análoga postura se ha mantenido en otras sentencias, aunque esta jurisprudencia comunitaria no considera que las acciones políticas atentan contra el principio de igualdad (Sentencia Badeck, de 28 de marzo de 2000, Sentencia Abrahamsson, de 6 de julio de 2000, Sentencia Lommers, de 19 de marzo de 2002). También son consideradas como una excepción justificada a la igualdad de trato (Directiva 72/207/ CE), ante la falta de compromiso más claro a favor de la igualdad material (art. 9.2 CE) afectan a las relaciones públicas y privadas.

Como indica el TJUE⁹⁸⁵ (caso Defrenne, de 8 de abril de 1976) se identifican a partir de criterios jurídicos; a modo de ejemplo se trataría de un supuesto en que un empresario acordara una diferente retribución salarial para mujeres y hombres, en la misma categoría laboral (antiguo art. 119 TCEE actual 141 TCEE-caso Defrenne II). Se observa, en la ponderación que matiza el Tribunal de las cuotas cuando está directamente en juego el principio de mérito y capacidad, como dice el Tribunal, el hecho de que dos candidatos tengan igual capacidad no implica que tengan iguales oportunidades, las mujeres no gozarán de preferencia cuando concurran en el candidato masculino circunstancias que inclinen la balanza a su favor. Y al mismo tiempo la jurisprudencia constitucional española, como señaló la sentencia 28/1992, mediante la eliminación de normas protectoras del

⁹⁸³ BARRERE UNZUETA, M. A. (1997). *Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva a favor de mujeres*. Madrid: Civitas, pp. 19-20.

⁹⁸⁴ ÁLVAREZ CONDE, E. y MARHUENDA, F. (2011). “La igualdad como principio constitucional”. En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, A., NUÑO GÓMEZ, L., CANCIO ÁLVAREZ, M. D. *Estudios Interdisciplinares sobre Igualdad*. Madrid: IUSTEL, pp. 35-47.

⁹⁸⁵ SOLANKE, I. (2008-2009). “Diversity and Independence in the European Court of Justice”. En *Col. J. of Eur. Law*, pp. 89-120.

trabajo femenino que puedan suponer en sí mismas una barrera al acceso real de la mujer al mundo del trabajo, en igualdad de condiciones con los varones (arts. 14, 9.1, 9.2 y 53.1 CE), convirtiéndole en un auténtico parámetro para apreciar la constitucionalidad.

No obstante a lo anterior, la labor realizada por el Tribunal de Estrasburgo en aplicación del Convenio Europeo de los Derechos Humanos de 1950 en su artículo 14 prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo. El acceso a la internacionalización, de los derechos humanos y libertades fundamentales, permitió la referencia obligada en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1987, ratificada por España en 1993, y al Tratado de Ámsterdam,⁹⁸⁶ de 2 de octubre de 1997, que en su artículo 141 enuncia la igualdad de retribución para un mismo trabajo en el caso de trabajadores y trabajadoras.

En cuanto al Tratado por el que se instituye una Constitución para Europa en su articulado 1 y 2 recoge los valores de la Unión Europea alude a la igualdad como un valor indivisible y universal, por la no discriminación, la igualdad entre hombres y mujeres, repitiéndose estos conceptos en el artículo III-118 se alude a la lucha contra toda discriminación por razón de sexo, y se pronuncia en la ejecución de las políticas y acciones para promover la igualdad. Dicha norma recoge la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión se dedica a regular la igualdad en el artículo II-80 se establece la igualdad de todos ante la ley, en el II-81 se prohíbe toda discriminación y en particular la ejercida por razón de sexo, de la misma manera en el artículo II-83 se establece la igualdad entre hombres y mujeres deberá garantizarse en todos los ámbitos inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

La actividad normativa derivada en la Unión Europea⁹⁸⁷ destaca por centralizar sus políticas en los temas de género en cuanto factor estructural del sistema. Su fuerza jurídica vinculante fue adquirida con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, de 1 de diciembre

⁹⁸⁶ FREIXES SANJUÁN, T. (1999). “Constitución, Tratado de Ámsterdam e igualdad entre hombres y mujeres”. En *CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL, Consolidación de derechos y garantías: los grandes retos de los derechos Humanos en el siglo XXI*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, pp. 204-220.

⁹⁸⁷ MARTÍN MARTÍNEZ, M., LIROLA DELGADO, I. (2006). “Aspectos jurídico-constitucionales de la Acción exterior de la Unión Europea”. Tratado por el que se establece una Constitución para Europa: ¿reformulación o reinención? En BROTONS, A., BLÁZQUEZ NAVARRO, I. *El futuro de la acción exterior de la Unión Europea*. Valencia, pp. 21-32.

de 2009,⁹⁸⁸ adquiere el mismo valor jurídico que los Tratados (artículo 6. TUE). Sus contenidos son un referente inexcusable para los Estados miembros en lo que se puede denominar “*derecho constitucional europeo*” en materia de género. Desde la estrategia de la transversalidad en el Tratado de Lisboa se acoge como cláusula de aplicación de las políticas comunitarias en los artículos 8 (antiguo artículo 3. TCE) y 10 del Tratado de la Unión Europea.⁹⁸⁹

Contiene el Tratado una Declaración (núm. 19) anexa al artículo 8 del Tratado de Fundación de la UE prescribe que la Unión fijará el objetivo de todas sus acciones la eliminación de las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad en el ámbito de las políticas sociales; de cara a la lucha contra la violencia de género y la violencia doméstica. De esta forma los Estados miembros se ven obligados a prevenir y castigar estos delitos y a proteger a las víctimas, de esta manera los artículos 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea recogen el apoyo a la acción de los Estados miembros en materia de igualdad; igualdad de la retribución salarial y adopción de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado. Los preceptos antes citados pretenden garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato en asuntos de empleo, ocupación y retribución salarial.

Otra cuestión donde se aborde la igualdad como valor aparece en el Preámbulo de la Carta y se dedica el Capítulo III a regular la igualdad como derecho. Surgida de este Tratado de la actual UE y de la CE la igualdad entre mujeres y hombres está reconocida en los artículos 20, 21.1 y 23. Va a permitir expresarse en mejores condiciones el artículo 33 se refiere a la conciliación de la vida familiar y profesional. El Tratado de Funcionamiento, ha sido la de permitir a la UE una presencia más activa en las relaciones internacionales que ha desbordado con creces lo expresamente establecido en el Tratado de Lisboa.

⁹⁸⁸ SOBRINO, J. M. (2009). “El Tratado de Lisboa o la capacidad de la Unión Europea de reinventarse constantemente”. En *Revista General de Derecho Comunitario*, núm. 19. Madrid: Iustel, pp. 1-16.

⁹⁸⁹ SOBRINO, J. M. (2005). “La cuestión de la representación diplomática de la Unión Europea en los trabajos de la Convención y en el Tratado por el que se establece una Cuestión para Europa”. En VIDAL-BENEYTO, J. *El reto constitucional de Europa*. Madrid: Dykinson, pp. 379-402.

En definitiva esta presencia ha ido creciendo de manera constante, en paralelo al desarrollo interno de la CE.⁹⁹⁰ En este sentido el impacto normativo de Derecho derivado también quedará reforzado gracias al contenido de la igualdad de género y la lucha por erradicar la violencia de género. Lo que dispone su Tratado fundacional, con sus protocolos y anexos, los actos de las instituciones, la práctica de la Unión y el rasgo distintivo en las normas aprobadas inducen a pensar que la igualdad y la violencia de género adquieren un lugar relevante en las políticas de esta organización supranacional.

1.1.3. Una visión de género: Nuevos tiempos, nuevas demandas, nuevos derechos

En el escenario del desarrollo económico el análisis realizado por BOSERUP,⁹⁹¹ ha sido el tema que une la desigualdad sexual con el proceso de modernización, asegura que la forma en que se estaba ajustando el desarrollo capitalista incrementaba la desigualdad entre los hombres y las mujeres. Además señala el impacto que las acciones de desarrollo habían causado en relación a la posición de las mujeres y los hombres. Como los efectos afectaban de manera desigual, a unos y otros, sobre esa realidad beneficiaba más a los hombres, por tanto resultaba una mayor pérdida de estatus y calidad de vida sobre la población femenina.

Así, no se puede hablar propiamente de derechos humanos hasta la modernidad, se trata de rasgos que identifican los programas de los planificadores de las políticas de desarrollo sobre lo que debe ser el trabajo correcto de hombres y mujeres que contenían:⁹⁹² un enorme sesgo de valores occidentales y modernos; el fortalecimiento de valores tradicionales que limitan el rol femenino (amas de casa, esposas y madres, cuidadoras, guardas de la moral y religión); desconsideración del rol productivo y reproductivo de la mujer externalizado en gran parte de cotidianidades; en las dobles y triples

⁹⁹⁰ PONS RAFOLS, X. (2006). “Definición de competencias y acción exterior de la Unión Europea”. En MARIÑO, F. M., MOREIRA, C. J. *Derecho internacional y Tratado constitucional europeo*. Madrid, pp. 104-108.

⁹⁹¹ BOSERUP, E. (2006). “El enfoque de Mujeres en el Desarrollo (MED)”. En ALCALDE, A. R., CIRUJANO CAMPANO, P., GENERA, LÓPEZ MÉNDEZ, I., RODRÍGUEZ MANZANO, I., VARGAS ESCOBAR, M., CARBALLO DE LA RIVA, M. *Género y desarrollo. El camino hacia la equidad*. Universidad Complutense Madrid. Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación. Madrid: Catarata, pp. 76-70.

⁹⁹² GUERRA, M. J. (2000). “Género: Debates feministas en torno a una categoría”. En *Arenal*, n° 7, 1, pp. 207-230.

discriminaciones de las mujeres.⁹⁹³ De esta forma, habilitar miradas hacia la escasa o nula información de datos por sexo o género de desarrollo, la mayoría de las estadísticas de los países desarrollados y en desarrollo presentaba la información política, social o económica en términos de sexo, lo que imposibilitaba diferenciar e identificar la situación particular de hombres y mujeres.

Ante las nuevas revelaciones apuntaba la necesidad de conocer separadamente la situación de las mujeres de los hombres. Es decir, en aspectos como la educación, la participación política y laboral para entender cómo la planificación del desarrollo afectaba a las mujeres. Ante la duda, contribuyó a que las soluciones a los problemas de desigualdad sexual se entendieran en la necesidad de un mayor reconocimiento formal, legal y jurídico de la igualdad entre hombres y mujeres y de un mayor acceso a la esfera pública, especialmente a los mercados laborales. Se inicia el trabajo de un grupo de mujeres expertas en desarrollo pertenecientes al Comité de Mujeres de la Sociedad para el Desarrollo Internacional (Women's Committee of the Society for International Development: SID) en Estados Unidos (Neuhold, 1994 o Women in Development-WID).

Pronto empezó a conocerse y se promovieron diferentes actuaciones con el objetivo de ayudar a incorporar a las mujeres en sus economías nacionales para mejorar su condición y apoyar al proceso de desarrollo en su totalidad hacia las mujeres que se conocerán como el enfoque de las *Mujeres en el Desarrollo* (en adelante MED).⁹⁹⁴ Esto supuso el inicio de diferentes actuaciones planificadas desde el principal problema que era resolver la marginación de las mujeres del proceso de desarrollo, haciendo visible e incrementado su participación económica en el proceso de crecimiento y desarrollo.⁹⁹⁵

A pesar de los avances realizados, los temas de género no siempre están en la prioridad de las agendas, de cara a la equiparación de los derechos de la mujer, en el cambio del Derecho laboral, ni conllevan la propuesta de cambio político en la integración

⁹⁹³ KARDAM, N. (1994). "Women and Development". En BECKMAN, P. R., D'AMICO, F. *Women, Gender and World Politics. Perspectives, Politics and Prospects*. London: Begin and Garvey, p.144.

⁹⁹⁴ GALVANI FORESI, V. (2000). "La Agencia Española de Cooperación y la igualdad de género en la Ayuda Oficial al Desarrollo". En *Revista Española de Desarrollo y Cooperación*, nº 6. Madrid: IUDC-UCM, pp. 43-57.

⁹⁹⁵ CIRUJANO CAMPANO, P. (2005). *La estrategia demorada: Género y Cooperación Internacional en España*. Madrid: Catarata, pp. 23-192.

de perspectiva de género⁹⁹⁶ se requiere un mayor esfuerzo en la reconsideración de las organizaciones y en el discurso de la práctica en la acción social, política y de trabajo. Hablar de género y desarrollo remite a visibilizar sobre lo ganado que aumenta día a día la prioridad paradójica, la validez que muestra un importante papel el Tratado de Ámsterdam, de 2 de octubre de 1997, que ha sabido compatibilizar la afirmación del principio de igualdad de sexos, la prohibición de trato discriminatorio a favor de las mujeres, que en su artículo 141 enuncia la igualdad de retribución para un mismo trabajo en el caso de trabajadores y trabajadoras.⁹⁹⁷ También se afianzan los progresos logrados conforme a las Directivas en muchos temas que han venido adoptando cambios en las legislaciones, actitudes y prácticas que refuerzan los desarrollados en las constituciones nacionales.

En línea con el planteamiento también ha coadyuvado la jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo caracterizado en precisar los contenidos de la igualdad de oportunidades, retribución y trato, no discriminación, discriminación o acciones positivas.⁹⁹⁸ De este modo, se ha visto progresivamente ampliado como un instrumento vivo a la luz de las condiciones de vida actuales, era preciso, consolidar en el plano normativo reconociendo en el Tratado Constitucional un compromiso en la Unión Europea con el principio de igualdad entre hombres y mujeres, sus más firmes defensoras las mujeres europeas en el reconocimiento y protección de sus derechos, conducirá progresivamente hacia una situación paritaria real entre ambos géneros. Sin embargo es todavía en parte un ideal que se pretende alcanzar en la Unión Europea junto con el respeto a la dignidad humana,⁹⁹⁹ a los derechos humanos valores comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres (arts. 1 y 2. TCE).

⁹⁹⁶ LOCHER, B. (1998). "Las relaciones internacionales desde la perspectiva de los sexo.," En *Nueva Sociedad*, n° 158, p. 53.

⁹⁹⁷ FIGUERUELO BURRIEZA, A. (2005). "El discurso jurídico: la mujer en la Constitución española". En FIGUERUELO BURRIEZA, A., LÓPEZ DE LA VIEJA, T., BARRIOS, O., VELAYOS, C. y CARBAJO, J. *Las Mujeres en la Constitución Europea. Estudios multidisciplinares de género*. Centro de Estudios de la Mujer. Salamanca: Universidad de Salamanca, pp. 17-30.

⁹⁹⁸ REY MARTÍNEZ, F. (1995). *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. Madrid: McGRAW HILL, pp. 138-139.

⁹⁹⁹ BOUHRIS, R., GAGNON, A., MOISE, L. C. (1996). "Discriminare si relatii intregroupuri". En BOUHRIS, R., LEYENS, P. *Stereotipuri, discriminare si relatii intergrupuri*. Polirom, Iasi, p. 179.

La Comisión Europea actuó para poner en práctica las competencias establecidas en el artículo 13 del Tratado de Ámsterdam¹⁰⁰⁰ y, a finales de 1999, presentó propuestas innovadoras relativas a las adaptaciones que tienen por objeto garantizar que todas las personas que viven en la UE se beneficien de una protección jurídica eficaz contra la discriminación, de este modo, al ser su presencia en el 2000 a efectos la Directiva 2000/73/CEE,¹⁰⁰¹ de 23 de septiembre de 2002, se concentra en la igualdad en el empleo, la ocupación, la formación profesional y aborda la discriminación directa o indirecta, así como el acoso sexual.

La Directiva 2000/73/CEE, de 23 de septiembre de 2002, que modifica a la Directiva 76/207/CEE, está dividido en siete párrafos. En este sentido ha dado una nueva redacción al artículo 2 en el contenido del primero y segundo párrafo sobre el principio de igualdad de trato; el concepto que se entenderá como discriminación directa que haya sido o pudiera ser tratada una persona de manera menos favorable que otra comparable por sexo; discriminación indirecta¹⁰⁰² la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo; acoso el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo; acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual.

En la opinión de GONZÁLEZ¹⁰⁰³ hace referencia que el acoso sexual, es cualquier forma de acercamiento o manifestación de naturaleza sexual tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que surge en la relación de empleo, condicionamiento de las oportunidades de ocupación, a las condiciones de promoción, formación profesional y despido. En este contexto la nueva Directiva 2002¹⁰⁰⁴ en el artículo 3 del primer párrafo en la aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación

¹⁰⁰⁰ Posteriormente este artículo fue modificado por el Tratado de Niza para hacer posible la adopción de medidas incentivadoras por mayoría cualificada en el Consejo.

¹⁰⁰¹ DIRECTIVA 2000/78/CE del Consejo relativa al marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2 de diciembre de 2000), p. 12.

¹⁰⁰² RUIZ PÉREZ, E. (2003). *Mujer y trabajo*. Bomarzo, p.23.

¹⁰⁰³ GONZÁLEZ, C. S. (1991). *Mujer trabajadora en Argentina. Discriminación y propuesta de cambio*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert 2ed. Debate Sindical, p.10.

¹⁰⁰⁴ DIRECTIVA 2002/73/CE DEL PARLAMENTO Y DEL CONSEJO, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres y a las condiciones de trabajo (DO L 269 de 5 de octubre de 2002) p. 15.

directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con: el acceso al empleo, los criterios de selección, las condiciones de contratación, los niveles de jerarquía profesional, formación profesional, formación superior profesional, las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido y retribuciones de conformidad con lo establecido en la Directiva 75/117/CEE.

2. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO, OCUPACIÓN Y PROFESIONAL

Partiendo del hecho histórico de que ha sido la mujer la que, como consecuencia del rol tradicionalmente le ha sido asignado en nuestro ámbito social, ha asumido de manera principal la función de ocuparse de las tareas domésticas y del cuidado de hijos y familiares y, como consecuencia de ello, se ha visto en gran número de ocasiones a renunciar a iniciar una carrera profesional o a abandonarla una vez que la había emprendido.¹⁰⁰⁵ De este modo, las acciones orientadas a hacer posible una adecuada compaginación entre las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares contribuirán al incremento de la empleabilidad femenina y permanecer en el mercado de trabajo.

Sin embargo, hay que tener en cuenta en la práctica, como consecuencia del mantenimiento de los tradicionales roles de género asignados a hombres y mujeres, esto es, las mujeres trabajadoras siguen sufriendo discriminaciones por razón de género tanto en la fase de acceso al empleo; como a las condiciones de trabajo; en materia de salario; promoción profesional; acceso a la formación. En este supuesto, además, la discriminaciones generan con frecuencia confusión cuando se pretende hablar de ciertas actuaciones discriminatorias se presentan, como conservación de la identidad o cultura de quienes las practican, las aprueban o se encuentran en el deber de justificarlas. Por otro lado, cuando se habla de las diferentes formas de discriminación como sostiene MÚJICA¹⁰⁰⁶ se encuentran vinculadas a la evolución de la igualdad formal, y su correspondiente discriminación directa, que se construye sobre ella la de la igualdad sustancial y su correspondiente discriminación indirecta.

¹⁰⁰⁵ MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L. (2013). "El camino recorrido y el camino por recorrer por parte de la negociación colectiva en materia de conciliación de la vida laboral y familiar." En FIGUERUELO BURRIEZA, A., MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L. *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*. España: Bomarzo, pp. 256-257.

¹⁰⁰⁶ MÚJICA NEVES, J. (1997). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Ara, pp. 114-117.

La segunda mitad de la década de los noventa supuso la consolidación del sistema comunitario de protección de los derechos fundamentales.¹⁰⁰⁷ Diversos factores confluyeron: en primer lugar, como resultado de las sucesivas reformas de los Tratados constitutivos se había ampliado los derechos de los ciudadanos, en segundo lugar, la afirmación de que la Unión Europea debía ser una Unión de Derecho, democrática y respetuosa con los derechos humanos, en tercer lugar la asunción de nuevas competencias por la Comunidad, constituye un avance en el logro de una mayor integración de las mujeres que componen Europa. Junto a las nuevas Directivas que figuran en las normas de Derecho Comunitario, nuevas disposiciones sobre discriminación, estableciendo la transversalidad de la igualdad para las políticas comunitarias¹⁰⁰⁸ en armonía con la citadas directivas la Directiva en materia de igualdad profesional del año 2007.¹⁰⁰⁹

Las disposiciones del concepto de igualdad de oportunidades e igualdad de trato en el cumplimiento de esta premisa y la calidad de la democracia empezaron a ser utilizadas en forma oficial en 1958, cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio núm. 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación/profesión, conceptos utilizados en las relaciones de trabajo, principalmente al empleo, condiciones de promoción, formación profesional y despido.¹⁰¹⁰ Al darle un carácter público y sobre todo al legitimar el derecho de las mujeres a trabajar hace posible ir construyendo distintas relaciones entre los sexos en el ambiente laboral para ambos en tanto personas con dignidad y derechos.

A lo largo de los niveles de implicación e integración que las mujeres han tenido en las instituciones públicas y europeas se reflexiona sobre las variables que tradicionalmente se han utilizado para explicar la participación en general de las mujeres en política, en la

¹⁰⁰⁷ DE WITE, B. (1999). "The Past and Future Role of the European Court of Justice in the protection of human rights". En ALSTON, BUSTELO, ENA. *The ECJ and Human Rights*, capitol 27, pp. 860-890.

¹⁰⁰⁸ DIRECTIVA DEL CONSEJO 2002/78/CE, de 27 de noviembre DE 2002, relativa al marco general para la igualdad de trato en el empleo y ocupación art. 2, p. 8.

¹⁰⁰⁹ DIRECTIVA DEL CONSEJO 2000/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones del trabajo, art. 2, p. 6-8.

¹⁰¹⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012). "Convenio sobre la discriminación empleo y ocupación, 1958, núm. 111 y Recomendación núm. 111". En *Igualdad de género y trabajo decente. Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género 2012*. OIT: Oficina para la igualdad de género y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, pp. 8-10.

economía, social y cultural explora el grado en que se pueden utilizar para dar cuenta del grado de integración de las mujeres en el aparato administrativo e institucional que tiene importantes consecuencias en la articulación del principio de la igualdad de hombres y mujeres. Como expresa CONDORCET¹⁰¹¹ pensaba en el hecho de que la mitad del género humano sea objeto de un tratamiento injustamente discriminado hasta el punto de que se trate de una constante histórica en todos los ordenamientos jurídicos. Se trata de un escenario en que las mujeres tengan la oportunidad de participar activamente en las decisiones que se toman en Europa y hacerlo en similares condiciones al resto de ciudadanos de la Unión su reflejo en diferentes ámbitos públicos y privados de las sociedades de Europa.

En esta relación el objetivo que debe perseguir la sociedad y el poder público es la igualdad de derechos ante la ley en el reconocimiento de los derechos de la mujer, en el promover, mantener y defender la igualdad de derechos, creando el contexto también de las costumbres e instituciones de una función que vincula el papel de género en todas las tareas de la vida en la sociedad y de la vida ciudadana. Ante este hecho, es pertinente señalar la Convención Sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)¹⁰¹² adoptada por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, por la cual se establecieron los derechos sociales y políticos de las mujeres, constituyó un primer paso en la promoción en todos los campos de actividad en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

También en la Convención se especifican objetivos que los Estados se hicieron responsables de elaborar leyes nuevas y aplicar acciones para la modificación de las estructuras sociales, culturales e incluyen el derecho al tratamiento igual frente a la ley, acceso a la educación, participación política, y en el trabajo. Están aún las dificultades que ponen en duda que aunque cada ciudadana/no de la Unión Europea, tienen los mismos

¹⁰¹¹ CONDORCET, J. (2004). "Lettres d'un bourgeois de New Haven á un citoyen de Virginia". En FUEMA, H. *Las Ideas del siglo XVIII en el desarrollo de los Derechos Humanos*. Memoria de Máster. Instituto Europeo de Derechos Humanos Salamanca, Oeuvres vol. IX, pp. 148-151.

¹⁰¹² CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN, 27 de abril de 2006; COMITÉ SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL en Repertorio. *Suplemento* n° 3, bajo el epígrafe al Artículo 7, p. 17.

derechos, las discriminaciones fundadas en la desigualdad entre hombres y mujeres siguen existiendo.

Junto a estos principios orientadores, desde una perspectiva estructural o institucional el ordenamiento jurídico de la Unión, cuenta con sus instituciones con poderes normativos y ejecutivos a cuyo efecto ha ido, a su vez, creando una serie de acciones destinadas a contribuir a mejorar el estatus de las mujeres en el principio de la democracia representativa (arts. 1-146. CE); el principio de la democracia participativa (arts. 1-47. CE); y el principio de la igualdad (arts. 1-48. CE).¹⁰¹³ Se trata por lo tanto, donde el elemento de la igualdad entre mujeres y hombres recibe una importante de su atención en el campo laboral y el social son ámbitos en los que debería traducirse en el logro de una situación paritaria. De modo que uno de los primeros pasos reales del derecho de las mujeres en el entramado de órganos y organismos europeos, como señala HTUN¹⁰¹⁴ de los avances en pro del derecho de las mujeres a participar en puestos de poder, de sus derechos civiles y de la igualdad de oportunidades, que articulan la relación en el desarrollo social, un crecimiento económico equitativo, entre presencia de las mujeres y la democracia.

La existencia de mujeres en los puestos de poder (político, económico y social) aumenta la capacidad de trasladar los intereses del grupo femenino, este argumento no significa que los hombres no sean capaces de aceptar los intereses de la ciudadanía femenina, ni que la división por géneros sea el elemento que separa a unos ciudadanos (mujeres frente a hombres) y une a otros (hombres entre sí y mujeres entre sí), son otras las disyuntivas o disociaciones¹⁰¹⁵ por razones culturales, económicas y políticas que en la actualidad estructuran las reivindicaciones y que exista una cierta brecha de género que, cuando menos, se refiere al hecho de que algunas sensibilidades son incluidas en la agenda política de la mano de las mujeres. No obstante la presencia de las mujeres entre paridad en la participación y niveles de democracia, el principio de la igualdad tiene efectos también al

¹⁰¹³ MATEOS, A. y RUIZ RODRÍGUEZ, L. M. (2005). “Mujer y política en Europa: niveles de participación y representación política femenina en la Unión Europea”. En FIGUERUELO BURRIEZA, A., LÓPEZ DE LA VIEJA, T., BARRIOS, O., VELAYOS, C., CARBAJO, J. *Las Mujeres en la Constitución Europea. Estudios multidisciplinares de género*. Centro de Estudios de la Mujer. Salamanca: Universidad de Salamanca, pp. 93-99.

¹⁰¹⁴ HTUN MALA, N. (2002). “Mujeres y poder político en Latinoamérica”. En MÉNDEZ-MONTALVO, M. y BALLINGTON, J. *Mujeres en el Parlamento más allá de los números*. IDEA, pp. 19-43.

¹⁰¹⁵ GALLAGHER, M., LAVER, M., MAIR, P. (2006). *Representative government in modern Europe*. Nueva York: McGraw-Hill, pp. 268-269.

conjunto de la ciudadanía y a sus cauces de participación, esta afirmación, por ejemplo, los varones se interesan en las políticas económicas, seguridad nacional, relaciones exteriores.¹⁰¹⁶

Por otra parte, las mujeres dan mayor importancia a políticas sociales, de bienestar, educación, equidad y medioambiental, ante la visión en la representación argumentaría que las mujeres canalizan más las demandas femeninas y son iguales de capaces que los hombres y que hasta ahora han sido los primeros los más presentes por la cercanía a los círculos del poder. Respecto a la participación electoral, de hecho una vez que se dejaron atrás en la historia de los Estados miembros las prácticas de derecho masculino y la conquista sufragista de las mujeres puede impactar en la legitimidad de las mujeres y en el conjunto de la política europea.

Relacionado con este argumento, en las últimas décadas se ha desarrollado un nivel oficial de compromisos de los diferentes gobiernos con la igualdad de género, en el espíritu que subyace genera incentivos progresivos centrándose con la declaración de la primera Década de las mujeres (la organización de cuatro Conferencias Mundiales) que tratan la condición de la mujer en el mundo. Un momento de referencia en el análisis y la evaluación de las acciones de promover la igualdad de la mujer y el hombre a nivel mundial en el 2000 a través de una sesión extraordinaria de la ONU denominada “Las mujeres en el año 2000. Igualdad entre sexos, desarrollo y paz para el siglo XXI.”¹⁰¹⁷

Las conclusiones prevén la consolidación y la continuación de las medidas aplicadas por los Estados del mundo en la realización de facto de la igualdad que significa tener las mismas oportunidades y de tratamiento entre hombres y mujeres. Para ello han de preverse los mecanismos necesarios para que las mujeres puedan acceder a poderes y recursos democráticamente estructurados, que les permita participar e intervenir en todos los asuntos sociales y no sólo en los que tradicionalmente les sean asignados. En relación a esta encomienda y manteniéndose en esta perspectiva estructural o institucional, además en un

¹⁰¹⁶ SKJEIE, H. (2002). “El dogma sobre la diferencia. Mujeres en el Parlamento noruego”. En MÉNDEZ-MONTALVO, M. y BALLINGTON, J. *Mujeres en el Parlamento más allá de los números*. IDEA, pp. 259-267.

¹⁰¹⁷ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2007). *La ONU y la mujer. Compilación de Mandatos*. Buenos Aires: Centro de información de las Naciones Unidas para Argentina y Uruguay, pp. 2- 23.

papel estelar en el estadio de aplicación en el principio de igualdad LAGARDE opina que...

“la igualdad es un paso a partir del cual las mujeres pueden ser reconocidas como iguales y ser tratadas normativamente como iguales no en el sentido de identidad sino en el sentido axiológico: cada persona vale igual que otra persona. Cada mujer vale igual que otra mujer y cada hombre, en tanto que cada hombre vale igual que cada hombre y cada mujer. Es el principio de la igual valía de las personas, que es uno de los derechos humanos universales fundamentales. La reivindicación de la igualdad como principio normativo y como derecho se sustenta en el principio ético de la justicia: no es justa la convivencia en desigualdad y tampoco la competencia en la desigualdad.”¹⁰¹⁸

A través de esa piedra angular de la subsistencia en la hegemonía en la esfera de la vida pública y privada, es conveniente destacar en este aspecto a las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas nacionales. Tener en cuenta que la Unión no es libre de intervenir allí donde quiera, sino tan sólo en aquellos ámbitos, plasmados en los Tratados, donde los Estados miembros le han atribuido competencias al respecto. En virtud de la atribución para lograr los objetivos que éstos determinan en los Tratados exige a los Estados miembros la adopción de todas las medidas apropiadas para asegurar el alcance y la eficacia del Derecho comunitario que deben proceder con la misma diligencia que utilizan para la aplicación de las respectivas legislaciones nacionales.

Por lo demás hay que tener en cuenta una de las manifestaciones significativas en la conquista social con la igualdad de derechos de las mujeres, y a estas reivindicaciones la gran pionera del feminismo obrero, TRISTÁN¹⁰¹⁹ en su obra *Unión Obrera* (1843) exponía la situación de las mujeres afirmando que los hombres fuertes (los obreros) reconocían a la mujer como igual, y ante esta situación le reconocían un derecho igual a los beneficios de la unión universal de los obreros y obreras, resultado fundamental la educación de las clases trabajadoras para su progreso, lo que no deja de suponer una crítica para la división sexual del trabajo. La incorporación de las mujeres al trabajo asalariado (1850) es relevante en cuanto que se hacen visibles al cambiar el hogar por la fábrica o en ocupaciones de nueva creación como espacio de trabajo, esto provoca que desde los sectores más conservadores se pensaba que el trabajo convierte a las mujeres en menos femeninas y otra los sindicatos

¹⁰¹⁸ LAGARDE, M. (1996). *Género y feminismo*. Madrid: Horas y Horas, p. 207.

¹⁰¹⁹ TRISTÁN, F. (1977). *Unión Obrera*. Barcelona: Fontamara, pp. 100-125.

afirmaban que el acceso de las mujeres al trabajo asalariado constituía una competencia desleal con respecto a los obreros varones.¹⁰²⁰

Ante el crecimiento de la mano de obra femenina en la industria textil como en los empleos de cuello blanco (secretarias, dactilógrafas, archiveras, telefonistas, telegrafistas, maestras, enfermeras) en la etapa de industrialización en toda Europa en general estas actividades se configuraron como empleo barato y de retribución de bajos salarios y por tanto, femeninos. Supuso un avance en sus aspiraciones de independencia económica, al mismo tiempo, a mediados del siglo XIX¹⁰²¹ se operaron dos fenómenos que habrían de dar a las mujeres un espacio a través de los cuales solicitaron su derecho a la ciudadanía en la Convención por los Derechos Civiles (1857) celebrada en Estados Unidos y por otra parte, en la celebración del primer Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT-1866) que aprobó una Resolución relativa al trabajo profesional femenino.

2.1. La educación en la célula-base del trabajo

A pesar de las dificultades y obstáculos en el pasado y presente sobre el desarrollo de las mujeres el enfoque se fue amoldando a las diferentes tendencias económicas, directrices políticas dominantes en el discurso de igualdad. Así, como a diferentes tipos de justificación sobre la igualdad de género, que pretendían integrar a las mujeres teniendo en cuenta diferentes contextos políticos y económicos a nivel mundial. Desde esa actitud de aprendizaje surge a mediados de los años sesenta y alcanza su auge durante la década de los ochenta la estrategia del empoderamiento¹⁰²² desarrollada por las organizaciones de América Latina, África y Asia, tiene como propósito que las mujeres logren mayor poder en todos los ámbitos de su vida, para participar en los espacios donde se tomen las decisiones que afectan a su desarrollo.

¹⁰²⁰ GARCÍA NICOLÁS, C. (2003). "Historia de los Derechos de la Mujer". En FLECHA ANDRÉS, J. R. *Los Derechos de las Mujeres*. Publicaciones Universidad Pontificia de Salamanca, pp. 22-23.

¹⁰²¹ SCOTT, J. W. (1993). "La mujer trabajadora en el siglo XIX". En DUBY, G., PERROT, M. *Historia de las mujeres. El siglo XIX*. Tomo IV. Madrid: Taurus, pp. 405-435.

¹⁰²² DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA (del inglés empowerment), es hacerse alguien o algo dueño de alguna cosa, ocuparla, ponerla bajo su poder. En el contexto feminista de habla hispana la palabra empoderamiento responde al deseo de contribuir a que las transformaciones de las relaciones de poder entre hombres y mujeres vayan acompañadas de transformaciones en el lenguaje, p. 1.

No por ello se abandona y en la década de los noventa resurge la estrategia de empoderamiento en el Plan Director 2005-2008,¹⁰²³ que presenta un nuevo enfoque; lo que señala otro camino que deben transitar las mujeres para alcanzar la igualdad real de trabajo, como el aumento de las capacidades y la autonomía, conlleva dos principios relacionados: el de no-discriminación y la igualdad en el marco normativo internacional y nacional, en el desarrollo muchas veces crítico, pero vital, la lucha de una permanencia en el presente y futuro en el compromiso personal y profesional de muchas mujeres que trabajan¹⁰²⁴ para seguir sembrando los cimientos y avance construyendo la igualdad en los temas de género, que trae como consecuencia en la práctica éxitos, llevado de la mano de las mujeres de los países de Europa y de Latinoamérica¹⁰²⁵ construyendo nuevas formas, espacios y relaciones de género para beneficio de muchas mujeres en proyectos reales, han experimentado en tiempos difíciles al enfoque de género en el cumplimiento de los compromisos internacionales y nacionales de los países para construir un mundo más justo.

En armonía con la política internacional la política española ha adquirido un compromiso con las mujeres para lo cual el Congreso de Diputados aprobó el nuevo Plan Director de Cooperación Española 2005-2008¹⁰²⁶ que marca las nuevas líneas en tres áreas: asumirá la integración de la perspectiva de género en todos los proyectos y programas; la promoción de acciones específicas en el aumento de las capacidades; la ciudadanía y la autonomía de las mujeres, formación, sensibilización y difusión continuada y evaluable sobre temas de género; promoción del diálogo político con los gobiernos de los países en desarrollo, con las organizaciones de la sociedad civil y con los grupos de mujeres que trabajan por la igualdad de oportunidades; la coordinación y cooperación entre los distintos actores en materia de género, las Administraciones Públicas, la AECI y el Instituto de la Mujer.

¹⁰²³ INFORME SOBRE EL DESARROLLO HUMANO. (2004). *Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo* (PNUD). Mundi Press, p. 23.

¹⁰²⁴ MURGUIALDAY, C., DEL RÍO, A., ANITUA, E., MAÑO, C. (2000). *Perspectivas de género en las ONGD vascas*. Instituto Hegoa, pp. 14-15.

¹⁰²⁵ VARA, M. J. (2006). "Mujeres y Desarrollo". En MARTÍNEZ, V. *Problemas Sociales de Género en el Mundo Global*. Madrid: Universitaria Ramón Areces, pp. 161-206.

¹⁰²⁶ MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN. *PLAN DIRECTOR DE LA COOPERACIÓN ESPAÑOLA 2005-2008*. Secretaria de Planificación y Evaluación de Políticas de Desarrollo, pp. 28-30.

El enfoque de género en el desarrollo humano, entendido como tal, el que las personas puedan hacerse cargo de sus propios destinos y puedan desarrollar todas sus potencialidades, a satisfacer las necesidades individuales y las personas de la sociedad y de los pueblos, en estos complejos sociales: la educación, la salud y, la vivienda entendida en el desarrollo sostenible, el poder público es responsable con las generaciones presentes y futuras, para tomar en cuenta que gravitan sobre el crecimiento económico que durante décadas a las mujeres se les percibía como beneficiarias pasivas del desarrollo. En la arena humana ha expresado los datos que toma de ella la realidad; las mujeres son algo más de la mitad de la población mundial, lo que da idea del alcance y extensión de la discriminación, alcanzando consecuencias graves para la propia vida de las mujeres más allá del estricto marco laboral, extendiéndose a otros muchos aspectos de la vida.

A mediados del siglo XVIII y XIX y, en los siguientes años, hubo movilizaciones de las mujeres europeas sobre los derechos fundamentales, donde las demandas fueron el derecho a la educación, al voto, la igualdad de oportunidades para ejercer cargos públicos y el derecho al trabajo¹⁰²⁷ remunerado en condiciones de igualdad, es el principal elemento de autonomía, reconocimiento e igualdad entre los sexos, donde el porcentaje de mujeres que tenían un trabajo asalariado eran jóvenes y solteras sobre la población activa total superaba el tercio en Austria, Dinamarca, Suiza y también en Francia, Suecia, Bélgica, Italia e Inglaterra. El sector del trabajo y la producción se transformó en Europa a finales del siglo XIX, el trabajo en la industria empezaron a ser reguladas por las empresas y los Estados atendiendo a las reivindicaciones de los sindicatos y, de los intereses económicos de la propia industria.

Las primeras regulaciones de las condiciones de trabajo afectaron a un sector pequeño dentro de la actividad industrial, el caso de las mujeres y los niños,¹⁰²⁸ a los que consideraban más vulnerables y necesitados de protección. Esto supuso la prohibición de los trabajos demasiados pesados o dañinos para la salud de las mujeres, la restricción con garantía estatal de la jornada laboral de la mujer (a doce horas), la jornada nocturna. Pero,

¹⁰²⁷ DIETRICH, G. (1975). "Revolución de Octubre". En KERNIG, C. D. *Marxismo y Democracia*. Historia, 8. Madrid: Rioduero, pp.143-159.

¹⁰²⁸ GOERLICH PESET, J. M. (2004). "Solidaridad. Prohibición del trabajo infantil y protección de los jóvenes en el trabajo". En AA.VV. ÁLVAREZ CONDE, E., GARRIDO MAYOL, V. Vol. 2. *Comentarios a la Constitución Europea*. Libro II. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 1189-1214.

contradictoriamente, estas regulaciones sólo eran aplicables a las mujeres que trabajaban en la industria y no a las que trabajaban en el campo¹⁰²⁹ y en el sector de servicio, las principales fuentes del trabajo femenino. La regulación y prohibición en el trabajo asalariado dentro de la actividad industrial, más allá de mejorar las condiciones de las trabajadoras, sirvieron para justificar la segregación en función del sexo y las diferencias del pago de salario entre hombres y mujeres siempre inferiores para las mujeres¹⁰³⁰ la situación similar a la de otros países.

En el momento de la incorporación de las mujeres en el mercado laboral era de forma tradicional, es decir, el desvalor de su trabajo en analogía con el ámbito doméstico, la situación era semejante en otras esferas de la vida pública, por ejemplo la vía de la desigualdad es la educación desigual, la negación en el acceso a la educación que institucionaliza un régimen de opresión y sumisión sobre la mujer-niña desde la infancia.¹⁰³¹ De manera particular escritores como MONTESQUIEU, DIDEROT, HELVETIUS, CONDORCET, reconocen los derechos iguales de la mujer con el hombre, que la mujer sea educada y liberada de la tutela masculina, en este sentido reafirman CONDORCET y MONTESQUIEU que la mujer sea incluida en la vida social y política.¹⁰³²

La emancipación de la mujer crece y se desarrolla ante esta realidad expresa WOLLSTONECRAFT.¹⁰³³ Si la mujer recibe una educación similar a la de los hombres les permitirá acercarse a desarrollar la misma independencia económica, ejercer actividades remuneradas, para tener autonomía en el origen de la realidad que vive en la opresión o subordinación al hombre. Dicha idea no tuvo un logro inmediato la representación cultural de la feminidad se ha basado en la dependencia, en un modelo ideal de la mujer devota y

¹⁰²⁹ RODRÍGUEZ LABANDERÍA, J. (1991). *El trabajo rural en España (1876-1936)*. Barcelona: Anthropos, pp. 45-46.

¹⁰³⁰ BALLARIN, P. (1993). “La construcción de un modelo educativo de utilidad doméstica”. En DUBY, G., PERROT, M. *Historia de las mujeres. El siglo XIX*. Tomo IV. Madrid: Taurus, pp. 599-611.

¹⁰³¹ CONDORCET, J. (2004). “Oeuvres”. En FUEMA, H. *Las Ideas del siglo XVIII en el desarrollo de los Derechos Humanos*. Memoria de Máster. Instituto Europeo de Derechos Humanos. Salamanca, p. 152.

¹⁰³² Las Cartas de un burgués de New Haven a un ciudadano de Virginia, publicadas por CONDORCET en 1787, contiene el primero y más preciado reconocimiento de los derechos de las mujeres. En BADINTER, E. (1983). *Emilie, L'ambition feminine au XVIII siècle*. Paris: Flammarion, pp. 256-258.

¹⁰³³ WOLLSTONECRAFT, M. (1792). *Vindicación de los derechos de la mujer*. Trad. de Carmen Martínez Gimeno. Madrid: Cátedra-Isabel Burdiel, pp. 1-11.

silenciosa consagrada a su familia y perteneciente al espacio doméstico, sostenida y repetida en el tiempo.

La educación para las mujeres se trataba de un ámbito al cual apenas tenían acceso, para la mujer de clase baja o media era difícil, a partir del siglo XVII en Europa un núcleo de población femenina de clase alta empieza a interesarse en estudiar en la única vía que tenían para el acceso a la educación¹⁰³⁴ sobre la ciencia, y las matemáticas, por ello las actividades de las mujeres y de las madres en particular aparece estrechamente asociada al nivel de de formación y va unida por consiguiente, a un aumento de su tasa de actividad. Hasta 1860 no se les abren las puertas de las universidades a las mujeres en particular países de Europa como Suiza, Inglaterra y Francia, acceso universal en España fue en 1910¹⁰³⁵ se presenta la Asociación de Institutrices y profesoras de comercio, la Escuela de Maestras públicas, y la Escuela de Correos y Telégrafos.

Pero no fue hasta años después la primera mujer que se examinó de secundaria en 1871, las primeras mujeres se doctoraron en 1882, en el mismo año se logró un avance significativo cuando CASTELLS logró obtener una licenciatura en medicina y cirugía fue la primera mujer en lograr un título universitario, superando los tiempos en los que existían barreras legales de todo tipo para limitar la formación del sexo femenino que sucedía en todos los niveles educativos y en todas partes del mundo.

La educación, junto con el trabajo, representó en Europa a finales del siglo XIX, y comienzos del siglo XX, una aproximación que empieza a favorecer el acceso de mujeres jóvenes a las profesiones de formación universitaria, uno de los primeros estudios superiores es la medicina en medio de resistencias en la mayoría de los países de Europa, demostrando que la capacidad intelectual femenina es igual a los hombres. Fue una forma de imponerse a la vida pública y, se refleja en su ingreso a los sectores profesionales de mayor cualificación y estatus social.¹⁰³⁶

¹⁰³⁴ MARLAND, H. (1993). *The art of midwifery. Early modern midwives in Europe*. London, Routledge, pp. 95-114.

¹⁰³⁵ GARCÍA LASTRA, M. (2010). "Las mujeres en la universidad española: oportunidad para el cambio". En *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*. V. 3, nº 3, pp. 357-368.

¹⁰³⁶ BOWEN, J. (1985). *Historia de la educación occidental. El Occidente moderno. Europa y el Nuevo Mundo. Siglos XVII-XX*. Tomo III. Barcelona: Herder, pp. 123-124.

En el cambio del siglo XIX, se recuerda las primeras discusiones encaminadas a la adopción de una legislación internacional que protegiera a las mujeres, un debate fuerte enfrentó a aquellos que consideraban que la protección de las mujeres detendría una evolución por la liberación femenina que amenazaba el carácter sagrado de la familia.¹⁰³⁷ Por como se ha visto, la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres recorre arenas desde el ámbito jurídico, al educativo, en el trabajo, el familiar, al derecho al voto, al derecho a ser elegidas y el político,¹⁰³⁸ desde el que las mujeres podrán tener poder en el ejercicio al derecho a ser elegidas, y a desempeñar cargos públicos. Pero la lucha no era fácil, no era el único camino por recorrer en la realidad social y política, además el cambio de la sociedad tenía que cambiar en la reflexión del pensamiento de corte naturalista, combatir los prejuicios y mostrar una falta de fundamento de los argumentos sobre los que sostiene el trato desigual a la mujer.

2.1.1. La voz de las mujeres en la educación

En los últimos tiempos los sistemas educativos y la incorporación de la mujer¹⁰³⁹ a todos los niveles de enseñanza ha sido un vehículo decisivo que se ha producido en los últimos dos siglos, ha sido particularmente complicado en el avance y retroceso en las relaciones de género obedece a causas de discriminación y desigualdad¹⁰⁴⁰ social se dan en el marco de la vida privada, pública, empleo, trabajo y educación. El acento en la educación de las generaciones actuales, que aun habiendo crecido en un momento en el que la visibilidad de la mujer es manifiesto, estudios sobre la juventud todavía en el siglo XXI, demuestran un alto nivel de sexismo y de aceptación de determinados roles de género distintos para chicos y chicas; ante esta realidad la necesidad de prevenir, orientar y de educar a los jóvenes en el rechazo al sexismo, de igual forma en la idea de que el desarrollo de su vida y el trabajo ofrece una oportunidad para desarrollar enfoques nuevos que

¹⁰³⁷ BOLLMANN, S. (2006). *Las mujeres que leen son peligrosas*. Trad. de Ana De Luca. MAEVA, pp. 40-80.

¹⁰³⁸ BLOM, I. (1995). "Women's History". En MYHRE, J. E. *Marking a Historical Culture: Historiography in Norway*. Universitetsforlaget Oslo, pp. 289-310.

¹⁰³⁹ DEL AMO, M. C. (2009). "La educación de las mujeres en España: de la amiga a la Universidad". En CEE. Participación Educativa, n° 11, pp. 8-22.

¹⁰⁴⁰ VERLOO, M. (2007). "Una atenta mirada a les desigualtats múltiples a les seves interseccions i a com es tracten a Europa". En BODELÓN, E. y GIMÉNEZ, P. (eds.). *Construinte els drets de les dones: dels conceptes a les polítiques locals*. Barcelona: Diputació de Barcelona, Série Igualtat i ciutadania, pp. 17-37.

permitan el acceso a una mejor educación y la independencia económica. Es en este campo donde la educación puede formar a los niños/as, a la juventud y mayores en el respeto, en los valores, en el crecimiento, en lograr una autonomía personal. Es fundamental involucrar a la familia, a los profesores/maestros, los centros escolares/escuelas, en campo universitario y escuelas técnicas.

Por tanto, observamos nuevos cauces que influyen en la educación como agentes de opinión que cada vez tienen más fuerza e influencia en las conductas de los jóvenes, utilizando para ello las nuevas tecnologías (TICs)¹⁰⁴¹ u otros recursos que pudieran generar, tal como la mensajería instantánea a través de móviles/celular, el ordenador/computadoras/laptop (escenario virtual tales como el correo electrónico, blogs), mensajes privados de una red social (de Internet, twiter y Facebook),¹⁰⁴² agentes externos que influyen a los tiempos actuales en la sociedad en general hablamos de los medios de comunicación y publicidad (la televisión, la letra de canciones, revistas sociales, agencias de publicidad/mercadotecnia y periódico).

Son ámbitos que en general mayor o menor magnitud están directamente involucrados en positivo o negativo en las reglas de las políticas sociales, culturales y las políticas educativas que se suponen que deberían ser modelo o modélica, influyen a repetir roles de género antiguos o enquistado (paralizante/machista o patriarcales) de otro tiempo, que entorpece un cambio radical sobre todo en la comunidad escolar masculina y femenina, incluso de la clase política y en el entorno escolar.

De nuevo tendremos que matizar que la educación desde la etapa inicial y en las diversas modalidades interrelacionadas es uno de los mecanismos más potentes¹⁰⁴³ que han de desarrollar programas educativos y de aprendizaje eficaz destinado a favorecer la construcción de una nueva cultura de igualdad, justicia y dignidad humana. Fomentando de forma permanente y reforzando los temas de estudio a lo largo de la etapa formativa de

¹⁰⁴¹ BUENO DE MATA, F. (2013). “Análisis procesal de la violencia de género ejercida a través de Internet”. En *Violencia de género e igualdad. Una cuestión de Derechos Humanos*. Biblioteca Comares de Ciencia Jurídica. Granada: Comares, pp. 11-14, 16.

¹⁰⁴² TAPIA, E. (2009). “Consecuencias y libertades de Internet”. En *Memorias del XIII Congreso Iberoamericano de Derecho e Informática, Versión CD*. Lima, pp. 123-124.

¹⁰⁴³ TORRES MURO, I. (2011). “Educación y discriminación”. En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, A., NUÑO GÓMEZ, L. *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. Madrid: IUSTEL, pp. 285-298.

las/los estudiantes en el conocimiento de igualdad para conseguir la igualdad real y efectiva, pues contribuye a configurar la sociedad del futuro, al formar a las mujeres y los hombres en unos valores que no son ya los de sus antepasados y que supone a la necesaria igualdad de sexos en los contenidos de la enseñanza.¹⁰⁴⁴

La institucionalización de la materia de igualdad y que se establezca un sentido de formación en valores fundamentales para la ciudadanía, los derechos humanos, fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades e igualdad de trato, no discriminación en cualquiera de las formas y manifestaciones, porque la realidad demuestra el conflicto en la célula base del trabajo que es la educación.¹⁰⁴⁵ Por otra parte, se resuelve en un elevado porcentaje con el sacrificio del desarrollo personal y profesional de la mujer, paradójico en el marco de aplicación del principio de igualdad y de los criterios de actuación de las Administraciones Públicas y Educativas.

Por otra parte, observamos que existen factores asociados a la consideración que determinan las relaciones entre estudiantes: en los vínculos del entorno familiar, escolar, las relaciones alumno –profesor –familia, comunitario o laboral (en el centro de trabajo y durante la jornada) que pasa inexcusable por la educación de toda la sociedad que en la escuela, se dan manifestaciones de violencia, al igual que ocurre en el resto de la sociedad, en la escuela el comportamiento del alumnado se considera como *normales propios de la edad o desarrollo de vida* (pubertad).¹⁰⁴⁶

No obstante es importante reconocer o mirar la violencia que se da en cada centro educativo; no existe un perfil tácito, pero se observa que un factor que influye y determina un mayor índice de violencia es en medios de menor ingreso económico y educativo o factores de desintegración familiar,¹⁰⁴⁷ poca atención a los chicos y chicas por parte de su familia, el entorno social y del grupo de amistades, ellos y ellas no aprenden sólo con lo

¹⁰⁴⁴ BUSTOS ROMERO, O. (2008). “Los retos de la equidad de género en la educación superior en México y la inserción de mujeres en el mercado laboral”. En *Arbor Ciencia, pensamiento y cultural*, n° 733, pp. 795-815.

¹⁰⁴⁵ COLÁS BRAVO, M. P. (2001). “Educación e investigación en la sociedad del conocimiento: Enfoques emergentes”. En *Revista de Investigación Educativa*, v. 19-2, pp. 291-315.

¹⁰⁴⁶ AUCHMUTY, R. (2004). “Same-sex marriage revived: Feminist Critique and legal Strategy”. En *Feminism & Psychology*, 14-1, pp. 101-126.

¹⁰⁴⁷ SILVERBLATT, I. (1978). “Andean Women in the Inca Empire”. En *Feminist Studies*. Vol. 4, n° 3, pp. 37-61.

que se le dice, sino el ejemplo de lo que ven es más fuerte y perdurable fija conceptos de valores éticos y morales.

Se puede hacer mucho en el ámbito escolar, pues se trata de transformar las referencias culturales y sociales para favorecer actitudes y comportamientos de igualdad de forma especial a los niños y niñas y la juventud en general. Es importante que se formen generaciones de alumnos/estudiantes en valores de igualdad, justicia, democracia y paz. En este sentido es necesario también inculcar la previsión e identificación de la violencia de género (ellas y ellos) rompiendo mitos que legitiman la violencia escolar y el acoso escolar o *BULLYING* (física, psicológica, sexual, económica o similares) Asimismo dichas actuaciones o conductas tienen un bagaje temporal que impregna en la vida, en edades tempranas o en la juventud, es una tarea difícil y a largo plazo, porque son los roles y la posición que se asigna desde niñas/mujeres sustentada en una desigualdad estructural desde una concepción rígida social y cultural a través de los roles de género, masculinos y femeninos.

Un dato positivo son los estudios realizados por valiosas mujeres preocupadas y comprometidas con las mujeres actuales y de las generaciones futuras en su contribución de dejar un mundo mejor han llegado a poner picas plasmadas especialmente en estudios sobre igualdad y violencia de género, como en otras especialidades académicas, jurídica, humanística, historia y salud. Como escribe CORTÉS¹⁰⁴⁸ señalando que las leyes no sólo han provocado cambios en las normas, sino también un cambio cultural en la sociedad. En concordancia el sistema educativo reproduce los valores de la sociedad en la que se sustenta los pilares básicos en la transmisión de los patrones culturales de género, por lo que incorporar la perspectiva de género en educación constituye las bases para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

En el ámbito educativo los centros escolares desde su organización administrativa e institucional su contribución es impulsar como agente de cambio la transformación de la comunidad escolar y social, formadores de actitudes para la superación de los prejuicios

¹⁰⁴⁸ CORTÉS CALVO, I. (2013). "Conferencia inaugural: Educación en igualdad para prevenir la violencia de género". En FIGUERUELO BURRIEZA, A., DEL POZO PÉREZ, M., LEÓN ALONSO, M., GALLARDO RODRÍGUEZ, A. *Violencia de género e Igualdad: Una cuestión de Derechos Humanos*. Granada: Comares, S. L., pp. 1-7.

sexistas¹⁰⁴⁹ existentes, a partir de contribuir a los procesos de socialización del alumnado. La educación vista en la cosmovisión moderna, con unas consecuencias claras en el sentido de conseguir una mayor integración de géneros (entre las alumnas y los alumnos) ofrece una plataforma excelente que su convivencia sea plural en los valores de igualdad, libertad (física y de pensamiento), dignidad humana, tolerancia y solidaridad. Estos programas y objetivos fundamentales introducir de forma transversal y en la médula de los valores del sistema educativo¹⁰⁵⁰ la perspectiva de igualdad requieren del compromiso de toda la comunidad educativa, social y política que de una u otra forma determina el desarrollo futuro en valores a las futuras generaciones.

Desde una perspectiva actual y conectada a la presente globalización, pone de manifiesto un factor esencial para hacer realidad los principios que establecen las leyes vinculantes a la educación que sólo puede lograrse en la práctica y en cuestión de sus competencias, como medio para desplegar el procedimiento global educativo y de calidad en el aprendizaje en Europa y América Latina.¹⁰⁵¹ Aunque la cuestión suscita la reforma o modificar en el plano de cada país y de su idiosincrasia las adecuaciones pertinentes en los planes y programas en el principio de igualdad, los valores constitucionales, y las políticas internacionales.

Una figura académica originalmente orientadora que puede resultar útil y beneficiosa, y de una regulación específica y particularizada, se adopten reglas detalladas y claras en el tema *curricular* (planes y programas)¹⁰⁵² y en todas las etapas y modalidades educativas a una cobertura legal sólida y moderna, teniendo en cuenta al mismo tiempo como objetivo la formación permanente y avanzada, tanto del alumnado como de los formadores (educadora/es, profesor/as/maestro/ra).

¹⁰⁴⁹ COLÁS BRAVO, M. P. (2001). “La investigación sobre el género en Educación: el estado de la cuestión”. En POZO LLORENTE, T., LÓPEZ FUENTES, R., GARCÍA LUPIÓN, B., OLMEDO MORENO, E. *Investigación Educativa: diversidad y escuela*. Granada: Universitario, pp. 13-35.

¹⁰⁵⁰ DIDRIKSSON, A. (1999). “La torre de marfil: el gobierno de las universidades”. En CASANOVA, H., pp. 289-298.

¹⁰⁵¹ DIDOU AUPETIT, S. (2011). “La promoción de la equidad en la educación superior en México. Declinaciones múltiples”. En *Revista Reencuentro*. Estudios sobre educación, núm. 61, pp. 7-11.

¹⁰⁵² ARCOS, E., MOLINA, I. (2006). “Descubriendo el género en el currículo explícito (currículo formal) de la educación de tercer ciclo”. En *Estudios Pedagógicos XXXII*, n° 1, pp. 33-47.

De esta forma el poder convertirse en los profesionales responsables del desarrollo educativo y del progreso en el ámbito educativo ofreciendo nuevos enfoques y soluciones de igualdad¹⁰⁵³ y calidad educativa. Por tanto observamos, que para que se genere este tipo de conducta es necesario que estén sensibilizados en su forma de actuación, el ejercicio de autorreflexión sobre sus propias actitudes y comportamientos, ya que son un modelo de conducta, porque se trata de uno de los espacios privilegiados para la formación de seres formados en valores y destinados, en muy buena parte, a ocupar los lugares en el ámbito laboral y de trabajo en las dimensiones público y privado.

Un programa integral y la modificación curricular (planes y programas) es sin duda un modelo básico a seguir en la práctica de estudio-aprendizaje tanto formal, como no formal e informal, dentro de una estrategia de permeabilización de distintas acciones de sensibilización y formación de la comunidad educativa. Es importante incorporar la perspectiva de género; en contenidos que permitan la formación y la transformación crítica y autocrítica de los modelos tradicionales; desarrollar habilidades de comunicación y habilidades sociales; desarrollar la asertividad y la autoestima; autocontrol emocional (tensión emocional, emociones, sentimientos positivos y control de los impulsos).

De hecho, educar en la tolerancia (frustración, coherencia, constancia y firmeza) y, empatía; de igual manera habilidades y destrezas de tecnologías (TICs), pero existe, a nuestro juicio, la necesidad de profundizar en el ámbito de formadores de la educación que parece ser un ámbito cualificado para el ejercicio profesional de un marco teórico relacionado con la idea de identidad de los estudiantes, de poder en la toma de decisiones, hasta llegar al objeto particular de estudio: la singularidad e interés del espacio público particularmente la mujer como funcionaria o empleada en la Administración Pública.

Tomamos como referencia, la corresponsabilidad en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES),¹⁰⁵⁴ caso España dentro del art. 25 de la ley (LOIMH), donde se hace mención a la educación superior y la obligatoriedad de las Universidades de prestar atención en los planes de estudio que corresponde a los estudios interdisciplinares de

¹⁰⁵³ VENTURA FRANCH, A. (2007). "Igualdad ¿Para Qué? La integración de los estudios de las mujeres feministas y de género en la Universidad Española". En FIGUERUELO BURRIEZA, A., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNANDEZ, R. M. *A propósito de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*. Granada: Comares, pp. 523-541.

¹⁰⁵⁴ FERNANDEZ ENGUITA, M. (1992). *Educación, formación y empleo*. EUDEMA, pp. 59-131.

género en los grados de máster y doctorado (EEES), permite crear nuevas titulaciones. Asimismo en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación (en adelante LOE),¹⁰⁵⁵ en la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, primera ley que contempla la transversalidad de género como principio esencia e información de la actuación pública, muestra el artículo 13 medidas de acción positiva a favor de la mujer en el ámbito educativo, cultural y artístico, estableciendo que las Administraciones Públicas de Castilla y León, en su ámbito de competencias, impulsaran medidas el mandato de la Ley.

2.1.2. Las mujeres en la escuela la oportunidad para el cambio

Las garantías otorgadas en el marco constitucional entre cuyos objetivos se incluye lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un principio que debe integrarse en todas las políticas y acciones del Estado. Por su parte, y aun con la esperanza puesta en este nuevo horizonte la presencia de mujeres en los centros de educación inicial y, de cara al futuro, igual desarrollo de mujeres y hombres en los centros universitarios. De este modo, la igualdad en la composición de distintas especialidades académicas está influyendo en la transformación del alumnado universitario y en el mercado laboral. Así se ha desarrollado un acervo escolar sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado que en buena medida, a lo largo de las últimas décadas han ido apareciendo estudios de las mujeres, doctorados específicos, grupos de trabajo especializados que ofrecen conocimientos no androcéntricos.

Los estudios llevados a cabo bajo esta perspectiva comparten una serie de rasgos que configuran en esencia: la incorporación de nuevos temas de estudio, la pluralidad de contenidos, multidisciplinariedad, su internacionalismo, su capacidad de incorporar nuevas aportaciones u orientaciones y la creación de nuevas formas de diálogo con las grandes corrientes del pensamiento moderno. En definitiva, como afirma BALLARÍN¹⁰⁵⁶ al recordar la génesis de esta nueva perspectiva de género, con ella comienza el

¹⁰⁵⁵ FERNÁNDEZ NIETO, A. (2012). “La igualdad y la representación estudiantil en la Universidad de Salamanca”. En FIGUERUELO BURRIEZA, A., DEL POZO PÉREZ, M., LEÓN ALONSO, M. *¿Por qué No hemos alcanzado la igualdad?* Madrid, Santiago de Compostela: Andavira, pp. 81-87.

¹⁰⁵⁶ BALLARÍN, P. (2005). “Mujeres en el laberinto de cristal universitario”. En DE TORRES, I. *Miradas desde la perspectiva de género*. Madrid: Narcea, p. 185-187.

cuestionamiento epistemológico: partiendo del reconocimiento de la situación del saber, es decir, aplicar la perspectiva de género a todos los objetivos de conocimiento y un nuevo acercamiento a los fenómenos sociales.

De este modo, se ha contemplado a otras normativas que aseguran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo educativo y que tratan de ampliar esta igualdad a esferas mucho más amplias. Instrumentos jurídicos como la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México (1945 UNAM),¹⁰⁵⁷ la Ley General de Educación (1993), la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), promueven en su articulado medidas que posibilitan la presencia de mujeres y hombres en la educación es de observancia general en toda la República y las disposiciones son de orden público e interés social (arts. 1 y 2. LGIMH).

Un desarrollo que ha seguido la senda trazada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, sin restar importancia a la labor llevada a cabo por Naciones Unidas y por el Consejo de Europa¹⁰⁵⁸, lo cierto es que para el Derecho mexicano ha sido determinante la normativa en materia de igualdad y no discriminación. Así lo ha entendido, el marco constitucional en el desarrollo de los artículos que haremos referencia como al Título Primero, Capítulo I De los Derechos Humanos y sus Garantías (denominación del Capítulo reformado DOF 10/06/2011). A los fines y criterios del artículo 3¹⁰⁵⁹ (CM) establecen en el segundo párrafo y la fracción II el fomentar el respeto a los derechos humanos, la justicia (párrafo reformado DOF 10/06/2011) y la lucha contra los prejuicios, y dar voz a las mujeres, que de una u otra forma forman parte del sistema educativo de hoy en día, así como ofrecer una nueva cara al país. Así como cumplir con los planes y programas de educación (Fracción III.); para tales efectos, el Ejecutivo Federal determinará los planes y programas de estudio (básica inicial y media superior) para toda la

¹⁰⁵⁷ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México 1945*, de 6 de enero, artículos 1 y 2. México, p. 1-2.

¹⁰⁵⁸ DURÁN LALAGUNA, P. (2011). “La igualdad de género en el contexto internacional” En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, A., NUÑO GÓMEZ, L. *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad*. Madrid: Iustel, pp. 365-388.

¹⁰⁵⁹ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917*. Título Primero, Capítulo I De los Derechos Humanos y sus Garantías (denominación del Capítulo reformado DOF 10/06/2011), artículo 3, segundo párrafo y la fracción II el fomentar el respeto a los derechos humanos, la justicia. Párrafo reformado DOF 10/06/2011, pp. 3-4.

Republica.¹⁰⁶⁰ Además el Estado atenderá a la educación superior y apoyará la investigación científica y tecnológica (Fracción reformada DOF 09/02/2012).

El caso de las universidades a las que la ley otorga autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios del artículo 3 (CM); respetando la autonomía de las universidades la libertad de cátedra e investigación, discusión de las ideas, y determinarán sus planes y programas representa en muchos sentidos, los logros alcanzados en la lucha contra la discriminación de la mujer. Sobre esta premisa la formalización de los tratados internacionales suscritos por México a favor de la igualdad entre las mujeres y los hombres mexicanos y la política nacional mexicana en materia de igualdad por primera vez se sientan las bases jurídicas para garantizar la igualdad de géneros la promulgación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de 2 de agosto de 2006.¹⁰⁶¹

Constituye una de las acciones más importantes y se reconocen condiciones y aspiraciones diferenciadas para lograr el ejercicio de iguales oportunidades para mujeres y hombres mexicanos. Es un principio jurídico universal reconocido en la Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y ratificada por México.¹⁰⁶² De esta forma vinculan la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006) el Título III Capítulo Segundo de la igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica nacional en el artículo 34. Fracción II para los efectos la incorporación de la educación y formación de las personas basada en las diferencias sexuales que están relegadas y limitadas aun hoy en día.

Por otro lado, el proceso educacional para todas y todos permite responder a los desafíos que plantean una educación integral, y los estudios de educación superior cuya trascendencia es relevante para las mujeres en el momento actual aseguran el acceso y

¹⁰⁶⁰ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917*. Últimas reformas publicadas DOF 27/12/2013, pp. 4-6.

Véase: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf

¹⁰⁶¹ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (DOF). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006*. México, pp. 2-11.

Última reforma publicada 14/11/2013. Véase: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf

¹⁰⁶² INSTITUTO DE LA MUJER (INMUJERES) (2008). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. México, pp. 16-18. Véase: www.sectur.gob.mx/work/.../1/.../Ley_Gral_Igualdad_2da_Reimp.pdf

disfrute igualitario a bienes, recursos y decisiones. No obstante, es un proceso donde se encuentran implicadas las políticas educativas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas. Este es uno de los objetivos por el que la regulación del sistema educativo en materia federal (SEP)¹⁰⁶³ se incluyen las normas jurídicas relativas al proceso de educación en sus diferentes modalidades como las normas aplicables a los planes y programas de estudio observancia general en todo el territorio nacional.

La Ley General de Educación (DOF, de 13 de julio de 1993) marca los lineamientos y mecanismos institucionales; orientan el cumplimiento de sus disposiciones (Capítulo I. Disposiciones Generales párrafo segundo); las reformas son de orden e interés social; y la función social educativa de las universidades se regulan por las leyes que rigen a dichas instituciones¹⁰⁶⁴ (relacionado con el arts. 3. Fracción VII. CM). En el Capítulo I Disposiciones Generales en el artículo 7. Fracción VI se establecía el promover el valor de justicia, de la igualdad de los individuos ante la ley (analogía con art. 4. CM); la no violencia en cualquier tipo de sus manifestaciones; así, como el conocimiento de los Derechos Humanos.

Por otro lado, el artículo 8 párrafo I (Ley) señala el criterio que orienta la educación en la lucha contra los prejuicios, la formación de estereotipos, la discriminación y la violencia especialmente la que se ejerce contra las mujeres, niñas, niños. Se considera necesario implementar políticas públicas por parte del Estado orientadas a la transversalidad de criterios en los tres órdenes de gobierno (párrafo reformado DOF 11/09/2013).¹⁰⁶⁵ A tal fin cuanto por el cuidado que pongan en sustentar la fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres evitando privilegios de sexos o de individuos (art. 8. Fracciones III Ley). Asimismo, el Capítulo III habla de la equidad en la educación y hace referencia a una mayor equidad educativa, así como el logro de la efectiva igualdad en

¹⁰⁶³ SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA (1993). *Ley General de Educación*. México, pp. 2-64. Última reforma DOF de 11 de septiembre de 2013. Véase: www.sep.gob.mx/wb/sep1/leyes

¹⁰⁶⁴ Ley para la Coordinación de la Educación Superior (DOF de 29 de diciembre de 1978). México, pp. 1-3. Véase: http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad908ab78086b184/ley_coord_educ_superior.htm

¹⁰⁶⁵ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL HONORABLE CONGRESO DE LA UNIÓN. SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA (2013). *La Ley General de Educación*. México, pp. 1-18. Última reforma publicada DOF 11/09/2013). Véase: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/137.pdf

oportunidades de acceso y permanencia en los servicios educativos (art. 32. Ley). Finalmente, en el Capítulo IV, Sección 1 señala los tipos de modalidades en el proceso educativo, por ejemplo educación especial (con discapacidad, transitoria o definitiva) relativa a atender con equidad social e incluyente y con perspectiva de género (art. 41. Ley).

En su caso la vinculación interinstitucional en el marco del Sistema Nacional y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y hombres de conformidad con la Ley 2012, de febrero para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León.¹⁰⁶⁶ El Capítulo Séptimo de la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el sistema educativo estatal en el artículo 46 incluye entre sus fines el respeto de los derechos fundamentales, la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el artículo 47. Fracciones I a VIII., debe integrar en los programas políticas educativas para eliminar los estereotipos que produzcan desigualdad; la preparación del profesorado inclusive en materia del principio de igualdad; fomentar la difusión y el conocimiento en el respeto de la igualdad; impartir cursos de formación docente; establecer medidas y materiales educativos destinados al reconocimiento y ejercicio de la igualdad; fomentar en la educación superior, la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres; una educación y capacitación para el trabajo sustentadas en el principio de igualdad; la investigación en todo lo concerniente a la igualdad de género.

En cualquier caso, el punto de partida reflexiva de las organizaciones públicas se caracterizan por tener posiciones de poder y toma de decisiones superiores en la educación de enseñanza básica (inicial) o troncal y de estudios superiores dedican parte de sus esfuerzos a lograr introducir entre sus objetivos: índices de calidad académica y de equidad que fomenten la igualdad de género en la educación; estos son dos principios indisolubles para proporcionar a todos los ciudadanos de ambos sexos, en todos los niveles del sistema educativo la igualdad de oportunidades sin exclusión de nadie. En los preceptos que regulan el aspecto educativo, se halla el deseo de hacer disminuir la desigualdad existente en este

¹⁰⁶⁶ CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN, INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES NUEVO LEÓN y NUEVO LEÓN UNIDO, GOBIERNO PARA TODOS (2012). *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León*. Decreto, núm. 285. Nuevo León, México, Monterrey, N. L: El Regidor, pp. 9-45.

rango, para conseguir erradicar estereotipos, roles y planteamientos asentados durante siglos y que han impedido que las mujeres fueran consideradas sujetos titulares de plenos derechos. Queda, sin embargo, mucho que hacer en el terreno de la igualdad material, donde actúa la enseñanza como elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales.

La función del sistema educativo¹⁰⁶⁷ tiene como uno de sus objetivos principales el de promover el cambio social, desarrollar las capacidades de analizar y valorar críticamente las desigualdades existentes, el desarrollo personal, intelectual, social y emocional en la mejora de las condiciones de vida de todos los ciudadanos, solo se puede lograr con el esfuerzo de alcanzar una enseñanza de calidad abierta a todos hace que a los jóvenes se les presenten unas posibilidades de promoción social-económica-laboral como un servicio público proclamado en la Ley de Educación y toda Reforma educativa de continuidad adaptada a los cambios sociales.

También en el sentido positivo formar una cultura de la igualdad entre los sexos y llegar a una mayor igualdad, fomentarla en todas las modalidades educativas o similares por el lugar estratégico que ocupan en la sociedad social, económica, política y cultural. Esta visión de la educación como herramienta de progreso hacia una sociedad democrática, tiene la relación entre igualdad de mujeres y hombres e igualdad educativa,¹⁰⁶⁸ por tanto, una doble conexión, igualmente el adecuado asesoramiento necesario que les ayude a los padres o tutores en la educación de sus hijos y, la participación en las decisiones que afecten a la escolarización y a los procesos educativos.

En este deber de construir una educación en la cultura de igualdad, se resaltan el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades y en la igualdad de trato y no discriminación en todos los ámbitos de la sociedad civil, así como que permita superar los comportamientos sexistas. Entre los

¹⁰⁶⁷ LIBRO BLANCO (2011). *Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*. En SÁNCHEZ DE MADARIAGA, I., DE LA ROCA, S., DOLADO, J. J. Ministerio de Ciencia e Innovación. Madrid: Muriel Getafe, pp. 10-12.

¹⁰⁶⁸ VARELA CARUNCHO, L. y TRABA, A. (2010). "Diagnóstico de la igualdad en la universidad. Un caso práctico". En VÁSQUEZ BERMÚDEZ, I. *Actas del II Congreso de Investigación y Género. Investigaciones multidisciplinares en género*. Sevilla: Universidad de Sevilla, pp. 1039-1063.

principios del sistema educativo¹⁰⁶⁹ están la transmisión y puesta en práctica de los valores que favorezcan la libertad de la persona, la responsabilidad, la ciudadanía democrática, la solidaridad, la tolerancia, la igualdad, el respeto y la justicia, la lucha contra actos de violencia de género o acoso escolar, (BULLING). El poder de la educación es una de las formas para su necesaria erradicación de desigualdad social y discriminación directa o indirecta de las mujeres, relevante a la hora de la realización de las políticas públicas aunque el carácter de la igualdad es transversal no impregna de la misma forma en todos los ámbitos y disciplinas en particular en la educación y el trabajo en el principio de la igualdad.

La legislación orgánica educativa¹⁰⁷⁰ tiene especial interés y atención por lo complejo de las necesidades de enseñanza, como se ha dejado apuntado más arriba, punto de partida de las Administraciones públicas en estos temas de respeto a las garantías esenciales de educación a tener en cuenta desde la escuela rural, urbana y particulares en la diversidad cultural y pluralidad a fin de proporcionar los medios y sistemas organizativos necesarios para atender sus necesidades generales y específicas para garantizar la igualdad de todas las personas en el ejercicio del derecho a la educación. Otro de los aspectos en el sistema educativo es la organización escolar y administración interna de los centros escolares y universitarios,¹⁰⁷¹ apuesta en las adaptaciones y diversificaciones curriculares fundamentales en la diversidad y complementariedad de los derechos entre mujeres y hombres que no limiten las acciones positivas y los medios de oportunidades para su desarrollo personal y mejora en términos de derechos sociales, civiles y políticos.

Conviene resaltar otra cuestión, como se ha apuntado desde los orígenes del establecimiento de este orden social legitimado por los primeros pensadores con conciencia de género argumentos que dominan sus obras y que se reconocen como feministas entre los que cabe destacar algunos como GOUGES, CONDOCERT, POUILLAIN DE LA BARRE,

¹⁰⁶⁹ LARRAÑAGA, E. (2010). *El estudio de género. Una competencia transversal en la Formación Universitaria*. Universidad de Castilla y la Mancha. BITS, 14, pp. 1-9.

¹⁰⁷⁰ MIRANDA, M. J. (1984). "Organismos gubernamentales: desarrollo de políticas para la mujer". En *Mujeres*, 4, pp. 72-73.

¹⁰⁷¹ MONTAÑO HIROSE, L. (2002). "Los nuevos desafíos de la docencia. Hacia la construcción siempre inacabada de la universidad". En BARBA ÁLVAREZ, A., MONTAÑO HIROSE, L. México: Porrúa, pp. 105- 132.

que van a ir conformando el pensamiento femenino¹⁰⁷² y en el pensamiento crítico, que pone en evidencia que los principios y la defensa de igualdad entre los seres humanos debe ser igual para mujeres y hombres. En este sentido cabría reflexionar sobre cuáles son las barreras específicas que frenan y dificultan el progreso y la presencia por parte de las mujeres en la toma de decisiones, desde su concreción en el ámbito público y privado.

Por último se plantea que es sabido que la enseñanza fue sumamente desigual, dado su carácter sexuado; y su prolongación en la enseñanza tradicional (escuelas para niñas y para niños) y del patriarcado, es decir al hacer creer que la escuela –educación ofrecía una formación democrática. Por otra parte se abre un nuevo horizonte para la mujer, con vistas a una mayor formación de lo que se supone en los más diversos campos, incluidas las matemáticas, física, química y ciencias naturales. El incremento del nivel de formación de las mujeres ofrece una mayor oportunidad de hacer carrera profesional, se traduce en un acceso más amplio a los empleos cualificados de las profesiones. En un sentido más amplio, la relación entre formación y empleo se mediatiza a través de la cualificación reconocida. El hecho resulta que la oferta laboral de las mujeres se ha modificado, tanto en lo que respecta al acceso como en lo tocante a los resultados; la explosión de la formación escolar y universitaria cada vez más continuada, les ha permitido a las mujeres desarrollar su capital de “*mas tituladas, más experimentadas*”, a la vista de su nivel de formación y de experiencia.

3. LA ESTRUCTURA PIRAMIDAL DE GÉNERO

En cuanto a los órganos personales y unipersonales de gobierno en la representación laboral de hombres y mujeres su importancia radica en que vienen a abrir nuevas vías de aproximación al problema de la situación de las mujeres en las sociedades de la Ciudadanía¹⁰⁷³ y la Administración Pública se caracteriza por tener una estructura piramidal de la Función Pública. Posiciones que, por su lugar estratégico de la administración

¹⁰⁷² IGLESIAS REDONDO, A. (2012). “El papel de las luchas asociaciones de Mujeres en la lucha por la igualdad”. En FIGUERUELO BURRIEZA, A., DEL POZO PÉREZ, M., LEÓN ALONSO, M. *¿Por qué No hemos alcanzado la igualdad?* Madrid. Santiago de Compostela: Andavira, pp. 201-204.

¹⁰⁷³ RUBIO CASTRO, A. (2006). “Avanzar en la igualdad desde la ciudadanía: un nuevo contrato social.” En Colección Clara Campoamor. *Lo público y lo privado en el contexto de la globalización*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, pp. 23-66.

evidencian la importancia de los hombres respecto a la posición de las mujeres en la esfera pública.

El poder de la administración, de igual manera que el poder en el resto de ámbitos de la sociedad, sigue sin escapar de la concepción androcéntrica (masculina), y entrando en contradicción, con la cuotas de poder en la Función Pública tanto su estructura como en su cultura organizacional pública no favoreció de forma neutra la participación de hombres y mujeres en la vía de oportunidades de trabajo en la función pública. Por ello, hay muchos factores obstaculizadores en el acceso, la promoción, mejores condiciones en los salarios y prestaciones solo por el hecho de ser mujer. Tanto su estructura como su cultura organizacional pública han favorecido el control del poder por parte de una élite, que mayoritariamente ha estado compuesta por varones¹⁰⁷⁴ entrando en contradicciones con la igualdad y equidad de puestos y en el principio de igualdad y no discriminación del colectivo femenino, limitando la escala de rango en los mandos y de acceso en el empleo en la Función Pública en el denominado “*techo de cristal*” y configurando el denominado “*efecto tijera*” en el ámbito de la Función Pública.

En el caso del presente estudio, hemos optado por el estudio de investigación de los órganos de la cadena de mando de la funcionaria y empleada en la Administración Pública,¹⁰⁷⁵ con el objetivo de acotar el ámbito cuantitativo y cualitativo del estudio, sin perjuicio de las comparaciones precisas en la Administración Pública en una visión laboral, como son la defensa de la igualdad común para los dos sexos.¹⁰⁷⁶ También se dirigirán a diversas reflexiones que veremos en los siguientes capítulos más amplios relacionados con la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Administración Pública hasta llegar al objeto de estudio.

Para abordar el objeto concreto de este estudio para los subsecuentes capítulos se pretende ser el punto de partida el diagnóstico a los datos extraídos en cifras sobre la situación relativa a la presencia de mujeres y hombres en la Función Pública; la elección de

¹⁰⁷⁴ RAMOS LÓPEZ, M. A. (2005). *Mujeres y liderazgo, una nueva forma de dirigir*. Valencia: Publicaciones Universitat de València, pp. 19, 21, 28, 38, 89, 90, 163.

¹⁰⁷⁵ SEGURA, C. (1999). “La docencia y los estudios de las mujeres, feminista y de género en la Universidad”. En ORTIZ, T. Granada: Universidad de Granada, pp. 148-149.

¹⁰⁷⁶ GONZÁLEZ GARCÍA, M. (1999). “El estudio social de la ciencia en clave feminista: Género y sociología del conocimiento científico”. En BARREL, M. J. *Interacciones ciencia y género*. Barcelona: Icaria, pp. 39-62.

la dependencia(s) pública; el rango y objeto del estudio de representación de las mujeres en la Función Pública como funcionaria, empleada o similar; los factores posibles que inciden en la existencia de desigualdad laboral y discriminación solo por razón de ser sexo; lo haremos a partir de las posibles causas visibles o sumergidas; y los efectos en la observancia ante situaciones de desigualdad de oportunidades de trabajo sólo por el hecho de ser mujer; factores internos y externos que influyen en la posibilidad de contratación o elección de las/los funcionarios y empleadas/os y de visibilizar las posibles causas de desigualdad entre mujeres y hombres en la promoción horizontal o vertical laboral; los criterios de elección por capacidad y mérito entre hombres y mujeres en la contratación; la observancia de impacto en el liderazgo de mujeres y hombres en la esfera de la Función Pública es permisible dentro del ámbito de la Administración Pública del Estado de Nuevo León, México.

Tras realizar una reflexión general en los próximos capítulos sobre el poder y la presencia de mujeres y hombres, desde su concreción social-laboral en la Administración Pública consideramos oportuno hacer un breve repaso de algunos aspectos en cuanto los retos que las feministas han logrado a través de su lucha incansable por los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales que podemos al día de hoy disfrutar de garantías de protección y seguridad en un marco jurídico conforme a derecho.¹⁰⁷⁷

En relación a este dato, nos ha parecido interesante referirnos a los logros de mujeres que han luchado por décadas por la igualdad de condiciones y dignidad de las mujeres, en diferentes ámbitos en el social, político, económico y cultural. Uno de los datos más significativos para finales del siglo XIX el movimiento sufragista anglosajón se había convertido en un movimiento internacional con importantes organizaciones de mujeres en diferentes países occidentales como la International Council of Women de 1888 en Washington, la Alianza Internacional para el Sufragio de 1904 en Estados Unidos, y la Internacional Socialista de Mujeres de 1907, nacida en Alemania.

En cada lugar, las organizaciones de mujeres se articularon durante los tres primeros lustros del siglo XX para movilizar a la población a favor de la concesión del sufragio para las mujeres. El movimiento sufragista se mantendrá activo hasta el final de la Primera

¹⁰⁷⁷ VENTURA FRANCH, A. (1978). *Las mujeres y la Constitución Española de 1978*. En Colección Estudios, núm. 60. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pp. 75 y 77

Guerra Mundial, momento en el que en muchos países se reconoce el derecho al voto de las mujeres y su acceso a otros derechos. Estados Unidos reconoció el voto a las mujeres en 1920. La obtención del voto para la población femenina ha significado un triunfo para el movimiento de mujeres que por décadas han luchado por los derechos universales y fundamentales, ante la fuerte masculinización de derechos que por décadas han tenido los hombres por el eminente sesgo por razones de sexo derivado de su propio mapa de derechos.

El camino por la igualdad entre mujeres y hombres sigue en marcha con el apoyo y entusiasmo de la dirigente alemana ZETKIN durante la Primera Conferencia de la Internacional Socialista de Mujeres celebrada en Stuttgart (1907) se adoptó una resolución sobre el voto femenino que se convirtió en el punto de partida en la lucha por los derechos políticos de la mujer. En 1910 durante la Segunda Conferencia de Mujeres Socialistas, se propone el “Día Internacional de la Mujer.”¹⁰⁷⁸ Es en el siglo XX cuando se han introducido otros criterios sobre lo que es el trabajo y la producción ha llevado a ser visible el trabajo de las mujeres como productivas (asalariadas) a darle el valor económico y social a la mujer ante el derecho preferencial del trabajo remunerado del hombre característica predominante de la masculinidad contemporánea relacionada con la superioridad ante la mujer, el trabajo, la ciudadanía y el perfil del hombre público.

Para las mujeres constituye una responsabilidad en la evolución social en el ámbito laboral entre la Primera (1914-1918)¹⁰⁷⁹ y la Segunda Guerra Mundial (1939-1945) que realmente se produce una ruptura en la frontera del trabajo femenino en la valorización de su trabajo, reciben mejor distribución del horario de trabajo, de salario, de dispensario y guarderías infantiles, es el caso la profesión de las enfermeras, en asuntos de la administración, en la metalurgia, en las fábricas de armamento, que elimina las barreras que separan los trabajos femeninos de los trabajos masculinos, ante la resistencia a la modificación de los roles, son objeto de la desconfianza obrera masculina.

¹⁰⁷⁸ HOOCK-DEMARLE, M. C. (1993). “Leer y escribir en Alemania.” En DUBY, G., PERROT, M. *Historia de las mujeres. El siglo XIX*. Tomo IV. Madrid: Taurus, pp. 159-182.

¹⁰⁷⁹ THEBAUD, F. (1993). “La Primera Guerra Mundial: ¿la era de la mujer o el triunfo de la diferencia?” En DUBY, G., PERROT, M. *Historia de las Mujeres en Occidente siglo XX*. Vol. V. Madrid: Taurus, pp. 31-65.

Aunque los salarios para las mujeres que trabajan en fábricas reciben mejor remuneración sigue ligado al sexo, ante los trabajos femeninos tradicionales siguen estando mal pagados. Sea como fuere, lo cierto es que, la guerra tuvo un papel importante al atenuar en parte la división del trabajo y al reforzar los roles respecto al trabajo femenino que se afecta cuando las circunstancias no ameritan la mano de obra femenina. Otro tanto sucede al final de la guerra ya se vislumbraba un ambiente de vuelta a la falsa idea de la incapacidad biológica femenina, se recrudecieron las leyes protectoras, pero ya no era posible que diera marcha atrás la expansión de la actividad laboral de la mujer.

Las transformaciones en las tendencias demográficas y la evolución del mercado laboral definieron nuevos escenarios para el movimiento de mujeres y originaron nuevas perspectivas y análisis feministas respecto a la situación de las mujeres en el mundo. La división del mundo público y privado empezaba a difundirse en el terreno formal y el feminismo se interesó por la manera en que esto pudo ser llevado a la práctica; la atención estará puesta en el tema del trabajo productivo de las mujeres.¹⁰⁸⁰

La aparición de todo este cambio, entre otros, propició tendencias de un mayor acceso de las mujeres al mercado laboral y, en especial, a puestos académicos y político - institucional en la mayoría de los países industrializados, que comienzan a interesarse por la situación de las mujeres, al tiempo que se cuestionan los orígenes de la discriminación femenina. A largo plazo, parece haberse avanzado al respecto en el trabajo de la mujer en la tendencia en un ascenso de la actividad femenina, la feminización del trabajo, la protección de la maternidad, el trabajo nocturno para las mujeres, conjuntamente con el aumento de las mujeres en la industria moderna.

Las nuevas formas de producción en gran escala implica la extensión de una nueva división sexual del trabajo:¹⁰⁸¹ en los trabajos mecánicos no cualificados, las oficinas, el comercio, que representa un apoyo real para el trabajo femenino a partir de 1919. Tal aproximación a la igualdad de oportunidades y trato si se tiene en cuenta es la creación de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) que reúne a representantes de

¹⁰⁸⁰ PICCHIO, A. (2003). "Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social." En CARRASCO, C. *Mujeres y Economía*. Barcelona: Icaria, pp. 201-242.

¹⁰⁸¹ KELLY, J. (1984). "Early feminist Theory and the Querelle des Femmes 1400-1789." En *Women, History and Theory*. Chicago: The U.C. Press, pp. 65-109.

gobiernos, empresarios y trabajadores, lo que produce, la primera reunión anual de la Conferencia Internacional del Trabajo, octubre de 1919. En ella se adoptaron los primeros seis Convenios Internacionales que estaban relacionados con las horas de trabajo, el desempleo, la reducción de los horarios diurnos, se aconseja la prohibición de los horarios nocturnos con respecto a las mujeres (excluidas las enfermeras) argumentando que perjudicaban a la vida familiar,¹⁰⁸² cuando en realidad era que se trataba de los mejor pagados y se reservaba para los hombres.

Por lo que se refiere, a la actividad de la mujer en Europa organizó una Jornada Internacional de la Mujer, de marzo de 1941, SUTHERLAND y las MUJERES LABORISTAS, los temas debatidos en las Conferencias realizadas durante el periodo entre las dos guerras mundiales fueron: “La mujer y la movilización”, “La mujer y el fascismo”, y “La crisis económica y la Mujer”. La visión a la nueva imagen de la mujer de principio de siglo era una mujer dedicada a su profesión o al estudio universitario¹⁰⁸³ que siguieron en la lucha por mejorar su vida en el ámbito público, hacerse más visibles, desarrollaron una serie de nuevos criterios valorativos en el terreno de la sexualidad, y de la pareja o la vida privada y laboral. Este nuevo modelo de mujer vino acompañado por un movimiento de de misoginia y una crisis de autoestima por parte de los varones.

Los movimientos femeninos en Europa son firmes y decisivos su objetivo en el esfuerzo por la libertad, la justicia y los derechos humanos. En el día Internacional de la Mujer Trabajadora de 1945, bajo la presidencia de LLOYD, delegadas de 20 países se reúnen para aprobar el proyecto de *Carta de la Mujer*¹⁰⁸⁴ a ser representada en la Conferencia de las Naciones Unidas en San Francisco. Comienza una nueva época para las mujeres en el siglo XX donde se da el reconocimiento de los derechos humanos, entre ellos los derechos de los trabajadores independientemente de su sexo. En la Declaración

¹⁰⁸² SOHN, A. M. (1993). “Los roles sexuales en Francia e Inglaterra: una transición suave.” En DUBY, G., PERROT, M. *Historia de las mujeres. El siglo XIX*. Tomo V. Madrid: Taurus, pp.109-138.

¹⁰⁸³ LAMOUREUX, D. (1996). “Quale cittadinanza per le donne”. En FRANCO ANGELI, M. pp. 160-174.

¹⁰⁸⁴ CONFERENCIA INTERAMERICANA SOBRE PROBLEMAS DE LA GUERRA Y DE LA PAZ. Aprobada en la Sesión plenaria de 7 de marzo de 1945. CARTA DE LA MUJER Y EL NIÑO, LV., p. 69.

Universal de los Derechos Humanos,¹⁰⁸⁵ de 1948, se proclama la no discriminación en todos los ámbitos, incluido el laboral.

Son tiempos de cambios, al final de la Segunda Guerra Mundial se vislumbra una nueva época en la que se produce un aumento de países democráticos. La democracia y el desarrollo económico, en el que vuelve a renacer, con mayor fuerza la protesta de un movimiento organizado a favor de los derechos de la libertad y de la igualdad de las mujeres.¹⁰⁸⁶ La mujer redujo su participación en las labores domésticas, incorporándose al mundo laboral, desde ese momento, se empezó a hablar de la mujer como de una persona productiva, y el hecho de que mantienen su empleo, por la evolución de la práctica en el lugar de trabajo sigue la lucha ante la discriminación y la desigualdad laboral que sufren respecto al hombre. Adviértase, a los efectos de cumplir con la ejecución normativa establecidos en la legislación europea que existen muchas herramientas que puedan traer consigo importantes equilibrios laborales entre el hombre y la mujer.

Otro tanto sucede en lo que se refiere en la OIT que establece en el preámbulo el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, más específicamente con respecto a la mano de obra masculina y a la mano de obra femenina. Se refuerza en el principio fundamental del Convenio núm.100, de 1951, sobre igualdad de remuneración y establece las bases para lograr la igualdad de hombres y mujeres en el empleo, en la remuneración por los servicios prestados y el trabajo realizado. Pues bien, de 1952 el 8 de marzo, la Organización de Naciones Unidas (ONU), instituye como Día Internacional de la Mujer Trabajadora y se aprueba la Convención de los Derechos Políticos de la Mujer en la que se estipula que las mujeres tienen derecho a votar en todas las elecciones a ocupar cargos públicos en igualdad de condiciones con los hombres, sin ningún tipo de discriminación.

Esta normativa de 1957, en los artículos 119, 141 y 251 del Tratado de Roma supuso un avance porque admitía la compatibilidad de la acción positiva con el principio de no discriminación se señala: cada Estado miembro mantendrá la aplicación del principio de

¹⁰⁸⁵ DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, adaptada y proclamada por la Asamblea General, en su Resolución 217 A (III), DE 10 DE DICIEMBRE DE 1948, ART. 2.1.

¹⁰⁸⁶ BOSCH, A., GRAU, E. (1997). "Construyendo un mundo común. La tarea civilizatoria de las mujeres". En *Pie de Paz*, n° 45, pp. 45-48.

igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo (art. 119 TR);¹⁰⁸⁷ porque recogiendo la doctrina del TJUE establecía el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un trabajo de igual valor, sin discriminación por razón de sexo (art. 141. TR); facilitaba la adopción de normas de derecho derivado a través del procedimiento legislativo el Consejo en codecisión con el Parlamento¹⁰⁸⁸ al procedimiento previsto adoptara medidas en asuntos de empleo y ocupación con objeto de garantizar en la práctica la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en igualdad de trato en la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral.

El principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener a adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar compensar desventajas en sus carreras profesionales (art. 251. TR). La Carta Social Europea (Consejo de Europa), de 1961 marca los objetivos para eliminar la discriminación y centrando su atención en poder libremente elegir un trabajo, en unas condiciones de trabajo equitativas, una retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor que el del hombre, derecho a la seguridad social –maternidad y servicios sociales. Se dispone de un mecanismo capaz de garantizar de forma efectiva sobre la cuestión de validez de Derechos Humanos para la mujer, sin embargo, sea como fuere, lo cierto es que, habrá que seguir pendientes del futuro que nos depare los asuntos de las mujeres en cuanto a los Derechos Fundamentales en los ámbitos de la vida pública y privada.

En el desarrollo del principio de igualdad entre hombres y mujeres, se adaptaron a partir de 1975 las primeras Directivas comunitarias, que se denominarían de igualdad de trato, es el hecho de que el mercado no determinaba directamente la mejora del nivel de vida de los trabajadores y configuraron un marco jurídico complementario al limitado contenido del artículo 119 del Tratado de Roma. Y es así cuando el principio salarial traspasa otros ámbitos de la dimensión sociolaboral a través de las nuevas Directivas

¹⁰⁸⁷ RODRÍGUEZ CABRERO, G. (1997). “Por un nuevo contrato social: el desarrollo de la reforma social en el ámbito de la Unión Europea”. En MORENO, L. *Unión Europea y estado de bienestar*. Madrid: CSIC, pp. 30.

¹⁰⁸⁸ PÉREZ DEL RIO, M. T. (2003). “El principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo en el Derecho Comunitaria.” En RUIZ PÉREZ, E. *Mujer y trabajo* pp. 281-319.

fundadas en el artículo 235 (hoy art. 308) del Tratado CE¹⁰⁸⁹ y en el artículo 100 del Tratado CEE.

La creación de una estructura legal igualitaria con las nuevas Directivas desarrollan algunos aspectos del Derecho laboral: acceso al empleo, igualdad de salarios, la formación y la promoción profesional, las condiciones de trabajo, así como la seguridad social han beneficiado a las mujeres europeas y han sido referencia en las actuaciones entre las que destaca en Naciones Unidas la adopción de políticas integrales de igualdad a favor de las mujeres. La Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, al amparo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la discriminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer, de 18 de diciembre de 1979, surgió el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres órgano que tiene como objetivo la tutela del derecho a la no discriminación por razón de sexo.¹⁰⁹⁰

Los logros del movimiento de mujeres en los últimos siglos han sido muchos en la diversidad de temas en las diferentes áreas de competencia como lo muestra su inclusión en los foros internacionales más institucionalizados encaminadas a la igualdad de oportunidades en la Europa comunitaria en el desarrollo de la mujer; era el reto al acabar el siglo XX. La reafirmación de la posición sobre la mujer en el contexto general del Foro sobre los Derechos de la Mujer en la Europa Unida de las propuestas en el derecho originario y el derecho derivado que ha ofrecido durante los últimos años. Tener en cuenta la necesidad que existe en todo el mundo para superar la discriminación y la opresión¹⁰⁹¹ entre las mujeres dada las distintas procedencias sociales, culturales y religiosas.

Así, desde el lenguaje sexo-género (GED género equitativo desarrollo) hasta una plausible política de género la crisis de los ochenta de la década perdida, puso en evidencia que las mujeres no habían sido beneficiadas ni integradas al desarrollo en América Latina se pusieron en marcha los programas de Ajuste Estructural, entre cuyas consecuencias más

¹⁰⁸⁹ SÁNCHEZ LÓPEZ, M. A. (2003). *Política Comunitaria contra la discriminación de la Mujer en el Trabajo*. Pamplona: Aranzadi, pp. 17-20.

¹⁰⁹⁰ MARTÍN VIDA. (2003). *Fundamento y límites constitucionales de las medidas de acción positiva*. Madrid: Civitas, p. 56.

¹⁰⁹¹ SOUTO GALVÁN, E. (2007). *La comunidad internacional y la libertad de creencias. Introducción a la libertad pública en el Derecho Comparado*. 3ª. ed. Madrid: Marcial Ponce, pp. 169-170.

grandes está la reducción de las funciones sociales del Estado, y fueron las mujeres las que debieron aumentar su tiempo de trabajo doméstico y cuidado de las personas dependientes, a la vez que veían disminuir sus salarios y el gasto social del Estado. Así, las cosas las mujeres tuvieron que asumir funciones que antes se encontraban en el mercado o se recibían como servicios del Estado.

Sin embargo, el tiempo ha transcurrido y los enfoques han ido variando, consiguiendo alcanzar algunos avances, como es que las mujeres ya aparecían en las estadísticas y censos de estudios de enseñanza y profesionales. Además, las mujeres han desarrollado mucho su capital de experiencia profesional. Sin embargo, mientras que la formación de los hombres y las mujeres se ha ido aproximando, sigue resultándoles a las mujeres más difícil conseguir que se valoren sus profesiones.

Capítulo IV

BREVES APUNTES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO MEXICANO

INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial y la comunidad internacional resaltan la importancia de la consolidación de los derechos humanos, la democracia y la construcción de sociedades más justas en cada país del mundo. En este contexto, para la Organización de las Naciones Unidas (ONU), es un principio y un objetivo conseguir la igualdad de género y ha definido la conveniencia de un enfoque de género y la incorporación de la perspectiva de género en los planes, en la política, presupuestos y estadísticas para desplegar mayores esfuerzos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Por lo antes expuesto México ha asumido el cumplimiento de estándares internacionales, y ha posicionado la implementación de todas las obligaciones y compromisos sobre derechos humanos de las mujeres e igualdad de género. Por su parte, a la luz del mandato constitucional, en las normas y las leyes el gobierno mexicano ha construido la Agenda de Desarrollo post 2015, en cuyo proceso de construcción está basado en los derechos de las mujeres, la igualdad entre mujeres y hombres, y en la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. Al mismo tiempo, se adoptará que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres deben ser elementos transversales en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Objetivo 5).¹⁰⁹²

Por otra parte, los esfuerzos nacionales están encaminados a la realización de los derechos de las mujeres y en el fortalecimiento de la perspectiva de género en el marco de la ley. En línea con lo anterior, México ha construido las bases jurídicas, institucionales, programáticas y presupuestarias que garanticen la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres para el avance en los distintos niveles de gobierno.¹⁰⁹³ También, es de

¹⁰⁹² Establecido en la Resolución 66/288 de la Asamblea General de la ONU, de 2014, de 19 de julio. Se establecen 17 Objetivos con metas y mecanismos que deben ser alcanzados en el año 2030.

¹⁰⁹³ El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No discriminación contra las mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD), como referente la CEDAW, establece seis prioridades para el logro de la igualdad de género en el ámbito nacional y local: Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, erradicación de la violencia contra las mujeres y acceso a la justicia, empoderamiento económico de las mujeres, desarrollo

interés en el contexto mexicano cumplir con el mandato constitucional de la igualdad de género, a través de los marcos legales y normativos en el ámbito federal, estatal y municipal.

En este escenario, es necesario, además, que el Estado desarrolle políticas específicas, desde una perspectiva de género, para avanzar en el cumplimiento de los derechos humanos y la igualdad entre mujeres y hombres mexicanos. Asimismo, las políticas públicas orientadas a tomar en cuenta las transformaciones demográficas, sociales, económicas y culturales, por su parte, como un asunto de justicia social promover el acceso de las mujeres a la educación, y mejorar los sistemas educativos sensibles al género, la construcción de una ciudadanía libre de los roles,¹⁰⁹⁴ y estereotipos tradicionales, como la atención a las diferencias de género constituyen un valioso apoyo a las mujeres trabajadoras. Además, la definición de políticas públicas con perspectiva de género con el fin de avanzar en la implementación de acciones positivas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres. De esta forma, lograr la participación social, política y económica de las mujeres y la realización de sus derechos humanos.¹⁰⁹⁵

Por lo antes expuesto, ha tenido lugar en la sociedad mexicana contemporánea un proceso de cambio de las mujeres mexicanas que se incorporan al mercado laboral, especialmente en la esfera pública, que no ha sido comprendido como un fenómeno social, cultural y económico de impacto nacional y que ocurre en un momento de las transformaciones económicas del país. De hecho, implicaron recortes al gasto en salud, en los sistemas de protección social, el aumento de la informalidad del trabajo, la precariedad laboral, el incremento de la pobreza, las desigualdades y la exclusión social.

Además de lo anterior, con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (en adelante ENOE) que levanta el INEGI en todo el país muestran los resultados preliminares sobre la ocupación y empleo en el primer mes de 2018, indican que el 59,4% de la población en edad de trabajar de 15 y más años de edad es económicamente activa

social y bienestar de la mujer, entornos seguros y sensibles al género e incorporación transversal de la perspectiva de género.

¹⁰⁹⁴ ASTELARRA, J. (2005). "Políticas conciliatorias: Conceptualización y tendencias". En *Cohesión social, políticas, conciliatorias y presupuestos públicos. Una mirada desde el género*. México: UNFPA-GTZ, pp. 31-32.

¹⁰⁹⁵ BONNAFÉ, J., CORRAL, E., ANTÓN, B. (2015). *La ONU en acción. Para la Igualdad de Género en México*. México: ONU Mujeres, ONU México, Entidades de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, pp. 8-9, 12-14.

(está ocupada o busca estarlo) y la ocupación de 0, 3 puntos en enero 2018, un ligero aumento respecto al mes de diciembre 2017, según cifras desestacionalizadas, el resto del grupo de 15 y mas años de edad se dedican al hogar, estudian, está jubilado/a o pensionado, tienen impedimentos personales o lleva a cabo otras actividades (población económicamente no activa).

A nivel nacional la tasa de desocupación (en adelante TD) en el mes de enero 2018, se ubicó en 3,4% de la Población Económicamente Activa (en adelante PEA) la tasa fue menor al registrado en enero 2017, se ubicó en el 3,6%. También se ubica el 21,3% de los desocupados que no tiene estudios terminados ESO, en tanto que los de mayor nivel escolar se ubicó en el 78,6%, así la subocupación de 36,2% sin estudios terminados y de 63,8% con mayor escolaridad. La tasa de desocupación en Nuevo León se ubicó 3,3% de enero de 2018 y 4.9% de enero de 2017 de la PEA.¹⁰⁹⁶

En el ámbito urbano de mayor población se consideró 32 áreas urbanas del país, en donde el mercado de trabajo está más organizado y la desocupación se ubicó en el 4,1% de la PEA, la tasa aumento a la del mes anterior, con cifras ajustadas por estacionalidad. Las ciudades de más de 100 mil de habitantes el trabajo subordinado y remunerado se ubicó en el 74,7% de la población total, de 5,9 puntos más que a nivel nacional.

Gráfica 1. Tasa de desocupación por sexo 2018.



Cuadro 2
TASA DE DESOCUPACIÓN POR SEXO, DURANTE ENERO DE 2018
CIFRAS DESESTACIONALIZADAS

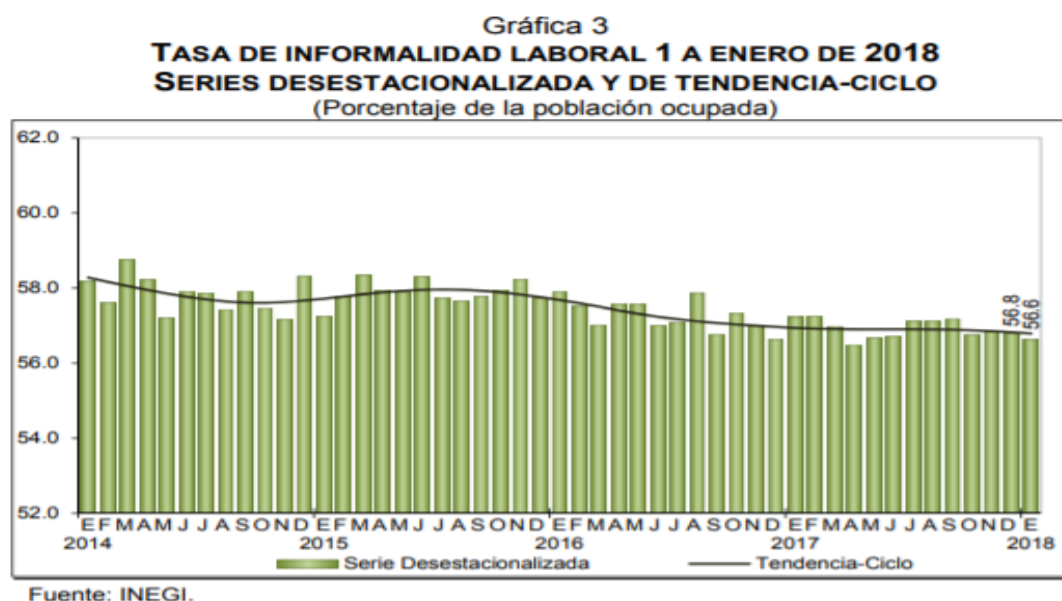
| Concepto | Porcentaje respecto a la PEA | Diferencia en puntos porcentuales respecto a: | |
|--------------------------------------|------------------------------|---|----------------------------|
| | | Mes inmediato anterior | Igual mes del año anterior |
| Nacional: | | | |
| Tasa de Desocupación | 3.4 | 0.0 | (-) 0.2 |
| TD Hombres | 3.3 | (-) 0.1 | 0.0 |
| TD Mujeres | 3.3 | 0.0 | (-) 0.5 |
| 32 principales áreas urbanas: | | | |
| Tasa de Desocupación Urbana | 4.1 | 0.3 | 0.0 |
| TD Urbana Hombres | 4.1 | 0.3 | 0.3 |
| TD Urbana Mujeres | 4.0 | 0.5 | (-) 0.3 |

Nota: Las diferencias en puntos porcentuales resultan de considerar los indicadores con todos sus decimales.
Fuente: INEGI.

¹⁰⁹⁶ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2018). *Tasa de desocupación por Entidad Federativa*. México: INE, PEA, Promedio móvil de tres con extremo superior, p. 10.

Por su parte, la Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 (en adelante TOSI 1) considera a todas las personas que trabajan sin registro contable y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de la persona que es la cabeza de la actividad informal, de modo tal, que la tasa representó el 27,5% de la población ocupada en el mes de enero 2018, tasa mayor de 26,6% respecto al mes de diciembre 2017, con series desestacionalizadas.

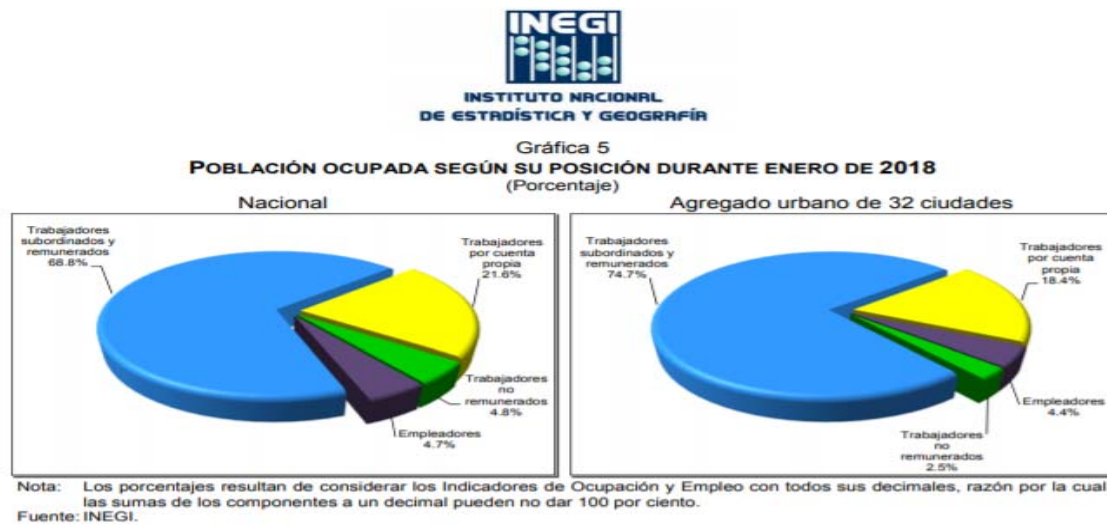
Gráfica 2. Tasa de Informalidad laboral 2018.



La población ocupada se ubicó en el 96,6% de la PEA en enero 2018, del total de ocupados de 68,8% son trabajadores subordinados asalariados que ocupan un puesto de trabajo, mientras que el 21,6% de las personas trabajan de forma autónoma (independiente sin contratar empleados), el 4.8% se ubica en el negocio familiar en el proceso productivo sin un acuerdo de remuneración salarial y el 4.7% son patrones o empleadores (públicos o privados). Por otro lado, en relación a la población por sexo, la tasa de actividad femenina se sitúa en el 3,3% es similar o igual al mes de diciembre 2017, mientras que la de los hombres lo hace en el 3,3%, es menor a la del mes anterior de 3,4%.¹⁰⁹⁷

¹⁰⁹⁷ La gran mayoría de las series económicas se ven afectadas por factores estacionales y de calendario. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2018). Indicadores de ocupación y empleo cifras oportunas durante enero de 2018. Cifras desestacionalizadas. México: INE, Comunicado de Prensa núm. 113/18, pp. 1.14.

Gráfica 3. Población ocupada 2018.



Por otro lado, el proceso del cambio en la estructura social, ha implicado importantes modificaciones en las formas tradicionales de vida familiar y laboral.¹⁰⁹⁸ Por ello, coloca a las mujeres frente al reto de adaptarse a los cambios económicos, sociales y culturales que se derivan, particularmente en la necesidad de más ingresos en los hogares, y el incremento de la jefatura femenina en las familias.

Gráfica 4. Tasas complementarias de ocupación y desocupación 2018.

Cuadro 4
TASAS COMPLEMENTARIAS DE OCUPACIÓN Y DESOCUPACIÓN
DURANTE ENERO
(Porcentajes)

| Concepto | 2017 | 2018 |
|---|------|------|
| Tasa de Participación ^{1/} | 58.9 | 59.0 |
| Tasa de Desocupación ^{2/} | 3.6 | 3.4 |
| TD Hombres | 3.5 | 3.4 |
| TD Mujeres | 3.8 | 3.3 |
| TD Urbana | 4.0 | 4.0 |
| TD Urbana Hombres | 3.9 | 4.1 |
| TD Urbana Mujeres | 4.2 | 3.9 |
| Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación ^{2/} | 8.9 | 9.1 |
| Tasa de Presión General ^{2/} | 7.0 | 6.9 |
| Tasa de Trabajo Asalariado ^{3/} | 64.5 | 64.5 |
| Tasa de Subocupación ^{3/} | 7.5 | 7.1 |
| Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación ^{3/} | 14.7 | 15.1 |
| Tasa de Informalidad Laboral 1 ^{3/} | 57.5 | 57.1 |
| Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 ^{3/} | 26.8 | 27.5 |

^{1/} Tasa calculada respecto a la población en edad de trabajar.
^{2/} Tasas calculadas respecto a la población económicamente activa.
^{3/} Tasas calculadas respecto a la población ocupada.
Fuente: INEGI.

¹⁰⁹⁸ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2018). Indicadores de ocupación y empleo cifras oportunas durante enero de 2018. Cifras desestacionalizadas. México: INE, Comunicado de Prensa núm. 113/18, pp. 8, 11.

De hecho, la diversificación de los ámbitos de participación de las mujeres y de los espacios públicos ha contribuido a la transformación en el ámbito de trabajo, que cada vez es más competitivo para las trabajadoras y trabajadores, profesionistas o no, y ha dejado velada una realidad de la vida cotidiana de las mujeres, como las responsables de las tareas del cuidado y la reproducción de la vida familiar. Así también, las dificultades de combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares que tienden a afectar más el bienestar y calidad de vida personal y profesional de la mujer.

En virtud de todo ello representa para las mujeres un obstáculo para realizar actividades remuneradas en espacios públicos y las desigualdades que se generan para garantizar la justicia social, los derechos humanos y la igualdad entre mujeres y hombres.¹⁰⁹⁹ Por otra parte, la asunción casi en exclusiva de las responsabilidades domésticas y familiares, tienen su esencia en la percepción no compartida por hombres ni reconocida socialmente, de que en lo público y en lo privado debe redistribuirse un verdadero reparto de tareas que, además precisa del compromiso y colaboración conjunta entre hombres y mujeres, consiga la integración de los hombres en las tareas familiares que habrán de asumir en el hogar ante la nueva situación social del país. Por este motivo, las reformas legislativas, las reglas y normas tienen un papel definitorio en las relaciones que se establecen desde el Estado, el mercado y la familia, y en esas relaciones se sustenta el sistema de las relaciones de género¹¹⁰⁰ asumiendo los cambios legales y culturales.

Por lo antes expuesto, hay avances significativos, la mayoría de los cuales han sido propuestos ante la diversidad de intereses de toda la sociedad. Además, la Organización Internacional de Trabajo (en adelante OIT) adoptó el término responsabilidades familiares para referirse a las cargas familiares que impiden a las trabajadoras el pleno ejercicio del derecho al empleo y la permanencia en el mercado laboral, en condiciones de igualdad y no discriminación en el trabajo.¹¹⁰¹ Algunas de las medidas que contempla la OIT se reflejan en algunos Convenios, haciendo un breve repaso, vemos que el Convenio 156 referente a

¹⁰⁹⁹ GALHARDI DE PUJALT, R. M. A. (2007). "Conciliación entre la vida familiar y la vida laboral". En *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 4, pp. 77-81.

¹¹⁰⁰ ESPINO, A. (2011). "Economía feminista: Enfoques y propuestas". En *Aportes al debate del desarrollo en América Latina. Una perspectiva feminista*. Buenos Aires: Red de Género y Comercio, pp. 11-12.

¹¹⁰¹ SALAZAR, R., SALAZAR, H., RODRIGUEZ M. (2011). *Conciliación trabajo y familia en México: Las responsabilidades compartidas de mujeres en el debate público*. México: Friedrich Ebert Stiftung, pp. 6-7.

los trabajadores con responsabilidades familiares (1981),¹¹⁰² relacionado con la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. En la Recomendación núm. 165 expresa los retos todavía existentes y las implicaciones y conflictos que enfrentan la conciliación familia/trabajo, así como para la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo. Por su parte, las normas internacionales de trabajo (NIT) explican y comentan sobre las responsabilidades familiares, las medidas, y las disposiciones de promover el principio de igualdad de oportunidades y trato en el trabajo.

En este sentido, la LX¹¹⁰³ y LXI¹¹⁰⁴ de las legislaturas de México tienen el apoyo técnico del Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG), cuyo objetivo es apoyar el trabajo legislativo que contribuya a promover el avance en los temas de los derechos humanos, la igualdad de género, la equidad de género y la armonización de la vida laboral y familiar entre mujeres y hombres. Ello implica, considerar reformas legislativas y la creación de leyes con perspectiva de género, así como crear las disposiciones jurídicas para establecer los mecanismos necesarios a favor de la conciliación del trabajo y la familia entre mujeres y hombres. Asimismo, ha sido ya planteada a nivel internacional como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social, ajustada a un mercado mixto en el ámbito laboral.

Dentro de este contexto, la Dirección de Estudios para la Armonización Legislativa de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género, llevó a cabo mesas de trabajo a los efectos de dar cumplimiento al Programa Operativo Anual de 2008 (POA), en el proyecto denominado *Marco legal relativo a la conciliación de la vida laboral y familiar*.¹¹⁰⁵ Así también, señala la incorporación de la mujer al mercado laboral, que ha motivado la necesidad de cambios en las prácticas laborales, y ha ayudado a configurar un sistema que contempla un nuevo modo de corresponsabilidad que permita un reparto

¹¹⁰² AGUILAR GARCIA, J. (2010). *Tasa de sindicalización en México 2005-2008*. México: Friedrich Ebert Stiftung, pp.

¹¹⁰³ H. CONGRESO DE LA UNIÓN. CÁMARA DE DIPUTADOS. LX LEGISLATURA (2008). *Conciliación de la vida familiar y laboral*. México: Centro de Estudios para el adelanto de las mujeres y la equidad de género (CEAMEG), pp. 3-6.

¹¹⁰⁴ SAMANIEGO, S., OCHOA, K. (2009). *Armonización entre los ámbitos laboral y familiar en México. Documento informativo y propositivo para la LXI Legislatura*. México: H. Congreso de la Unión Cámara de Diputados. LXI Legislatura, Centro de Estudios para el adelanto de las mujeres y la equidad de género (CEAMEG), pp. 9, 15-14.

¹¹⁰⁵ En la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín de 1995, como objetivo se consideró fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres.

equilibrado de responsabilidades basado en el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la vida profesional y en la vida privada de las y los trabajadores.

I. UN DIÁLOGO INTERNACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO Y SU REFLEJO EN MÉXICO

Se ha producido en el ámbito de los derechos humanos un fenómeno de internalización y pasan a ser consagrados por el Derecho Internacional a través de declaraciones, pactos y tratados. Cuando, en 1945, surgieron las Naciones Unidas, en este marco los redactores de la Carta de las Naciones Unidas tuvieron la previsión de referirse a la igualdad de derechos de mujeres y hombres, la dignidad y el valor de la persona humana, con lo cual quedó en claro que los derechos de la mujer constituirían una parte central de la labor que se tenía por delante. Una temprana manifestación del compromiso de la Organización con los derechos de las mujeres fue la creación de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer en 1946. Por otra parte, las primeras manifestaciones como las medidas fueron a nivel interamericano la Declaración Americana, en el marco de la Organización de las Naciones Unidas (en adelante ONU), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ambas de 1948), realizó desde sus inicios un papel importante en el progresivo reconocimiento de los derechos de las mujeres en el ámbito internacional.¹¹⁰⁶

Posteriormente en el año 1966, el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante PIDCP y el PODESC respectivamente). En conjunto, la Declaración de 1948 y los dos pactos de 1966 constituyen la *Carta Internacional de Derechos Humanos*. Esto ha llevado a la incorporación de la perspectiva de género en la Declaración de los Derechos Humanos y en los dos pactos de derechos humanos de 1966. Sin duda los primeros pasos concretos, en 1967, una resolución de la ONU adoptó la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. También, por su parte, en 1975, resulta evidente en este contexto el reconocimiento, así la Primera Conferencia Mundial sobre la condición jurídica y social de la mujer fue convocada en México, D .F. Posteriormente para que esas disposiciones adquirieran mayor eficacia jurídica, se celebró en 1979 la Convención sobre

¹¹⁰⁶ GÓMEZ ISA, F. (2004). “La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo”. En GÓMEZ IZA, F. *La protección internacional de los derechos humanos en los albores del siglo XXI*. Bilbao: Universidad de Deusto, pp. 308, 279-308.

la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante CEDAW), a través de la Resolución 34/180 de 18 de diciembre.¹¹⁰⁷ Con este importante precedente, en 1980, de la Segunda Conferencia en Copenhague, la de Nairobi de 1985 y la de Beijing de 1995.

Las cuatro conferencias mundiales han desempeñado una importante labor en la visibilidad de igualdad entre mujeres y hombres a nivel mundial. Sin duda fue el inicio de una nueva etapa de esfuerzos a escala mundial para abrir el diálogo de alcance mundial sobre la igualdad de los géneros. Desde ese instante, pues, quedaba reflejado que los derechos de la mujer constituirían una labor que la Organización de las Naciones Unidas tenían que desempeñar (ONU). Hemos de apuntar que durante la Conferencia sirvió, también, para centrar la atención internacional y exhortó a los gobiernos a que formularan estrategias nacionales y planes de acción en sus esfuerzos por fomentar la participación equitativa para el adelanto de la mujer.

1.1. Principios informadores desde la perspectiva de género en el ámbito europeo

Además de las anteriormente mencionadas etapas de generalización, extensión y especificación de internalización que se ha desarrollado en el ámbito internacional. En lo referente a los derechos de las mujeres, la libertad y la igualdad son valores básicos en los que se asienta la construcción del modelo europeo. En realidad, no podría ser de otro modo pues, los países que integran la actual Unión Europea se caracterizan por estar en ellos consolidados los principios y valores democráticos, el Estado de Derecho y, por ende, la protección y garantía de los derechos fundamentales.¹¹⁰⁸ Eso es importante a tener en cuenta en torno a la hora de construir el presente y el futuro europeo, a manifestar que la libertad y la igualdad conforman dos valores fundamentales.

Tales afirmaciones no se pueden desconocer. Pues bien, con estos precedentes la integración del principio de igualdad de género entre mujeres y hombres en el contexto europeo se ha ido abriendo paso en el contexto de libertad donde ese principio cobra su

¹¹⁰⁷ MAFFEI, M. C. (2006). “La condizione della donna tra protezione e divieto di discriminazione”. En PINESCHI, L. *La tutela internazionale dei diritti umani*. Milano: Giuffrè, pp. 173-202.

¹¹⁰⁸ FERNANDEZ DE GATTA SÁNCHEZ, D. (2007). “El principio de igualdad de género en la Unión Europea”. En FIGUERUELO BURRIEZA, Á., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L. MERINO HERNÁNDEZ, R. A. *Igualdad ¿Para qué? A propósito de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*. Granada: Comares, pp. 144-145.

verdadera dimensión pues es aquella la que permite que reclamemos, la igualdad, la equidad, es decir, la existencia de la igualdad en cuanto a las condiciones y de posibilidades para todos. Dicho lo cual, los avances europeos, en las últimas décadas abren una ventana en el escenario mundial que se vive aún en los albores del siglo XXI. Ya con anterioridad en diversa normativa parece querer sentarse como postulado esencial que la igualdad entre mujeres y hombres ha de ser un principio jurídico universal como así han reconocido diversas normas internacionales y, en particular, en el último cuarto del siglo XX, las Naciones Unidas convocaron toda una serie de Conferencias Mundiales sobre la Mujer.

Durante los tres primeros decenios esta organización situó su labor tanto en la codificación de los derechos jurídicos y civiles como en la recopilación de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer en todo el mundo.¹¹⁰⁹ Pues bien, el movimiento a favor de la igualdad entre los géneros había alcanzado un reconocimiento mundial cuando se convocó en Nairobi, en 1985, la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer o como muchos ha bautizado como la del Nacimiento del Feminismo a Escala Mundial. Este cambio representó una reafirmación acerca de los derechos de la mujer eran derechos humanos y de que la igualdad entre los géneros era cuestión de carácter universal y de beneficio para todos.¹¹¹⁰

Pues bien, volviendo a la Unión Europea, se presta atención especial por su amplia experiencia y gran diversidad de su papel como principal defensor de la igualdad de género a nivel mundial, en un marco de diálogo político con los países en desarrollo en cuanto a imprimir un mayor ritmo a la igualdad de género. De igual forma, cuenta con políticas en las nuevas modalidades de hacer más efectiva la integración de la perspectiva de género, cuenta con acciones específicas para conseguir el adelanto de las mujeres. Con esta finalidad se delimitaron objetivos para la capacitación de las mujeres en tres ámbitos: el primero incorporar la igualdad de género en la acción y diálogo político; el segundo en una

¹¹⁰⁹ GONZÁLEZ IGLESIAS, M. Á. (2009). “La Igualdad de la mujer en el ámbito internacional y su reflejo en Europa”. En GONZÁLEZ BUSTOS, M. Á., GONZÁLEZ IGLESIAS, M. Á., CORCHETE MARTÍN, M. J., MARTÍNEZ GALLEGU, E. M., GUERVÓS MAILLO, M. Á., SANZ MULAS, N. *La mujer ante el ordenamiento jurídico: soluciones a realidades de género*. Barcelona: Atelier, pp. 19-20.

¹¹¹⁰ CARMONA CUENCA, E. (2005). “La prohibición de discriminación, art. 14 CEDH y Protocolo 12”. En la GARCÍA ROCA, J., SANTOLAYA, P. *La Europa de los Derechos, El Convenio Europeo de Derechos Humanos*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, pp. 665-695.

acción y actividades económicas para promover el empleo; por último la acción social y cultural en la formación en materia de género.

Dicho enfoque significó la transformación de trasladar el centro de atención de la mujer al concepto de género, reconociendo que toda la estructura de la sociedad y todas las relaciones entre las mujeres y los hombres, tenían que ser revaluadas. Este cambio representó, en esencia, la cooperación europea para la potenciación del papel de la mujer. Una constante presente en la historia de los países, además de representar un momento decisivo para el adelanto de la mujer en el siglo XXI.

1.1.1. Hacia una política de igualdad de género. Primera Conferencia Mundial en México de 1975

Hemos de apuntar la labor desarrollada en beneficio de la mujer sobre la condición jurídica y social de la Primera Conferencia Mundial en México, D. F.,¹¹¹¹ para que coincidiera con el Año Internacional de la Mujer, de 1975. Entre sus objetivos se encontraba el de recordar a la comunidad internacional que la discriminación contra la mujer seguía siendo un problema en buena parte del mundo. Asimismo, la Conferencia centro la atención internacional en la necesidad de elaborar estrategias y planes de acción para el adelanto de la mujer. La Conferencia, junto con el Decenio de las Naciones Unidas para la mujer (1976-1985), inició una nueva etapa de esfuerzos a escala mundial para promover el adelanto de la mujer al abrir un diálogo de alcance mundial sobre la igualdad de los géneros.

En este sentido, los esfuerzos emprendidos han pasado por diversas etapas y transformaciones, en que era indispensable adoptar medidas concretas y objetivos precisos. Ahora bien, con esa finalidad la Asamblea delimitó tres objetivos: 1. La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género; 2. La integración y plena participación de la mujer en el desarrollo; 3. Una contribución cada vez mayor de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.¹¹¹² Pues bien, para abordar todas estas

¹¹¹¹ SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES (2004). *La mujer y el derecho internacional: Conferencias Internacionales. Organización Internacional del Trabajo*. México: Secretaria de Relaciones Exteriores, INFEM, PNUD, pp. 11-12, 13-14.

¹¹¹² GONZÁLEZ IGLESIAS, M. Á. (2009). “La Igualdad de la mujer en el ámbito internacional y su reflejo en Europa”. En GONZÁLEZ BUSTOS, M. Á., GONZÁLEZ IGLESIAS, M. Á., CORCHETE MARTÍN, M.

preocupaciones se aprobó un Plan de Acción Mundial se presentaba una serie de directrices que deberían de seguir los gobiernos y la comunidad internacional.¹¹¹³ Dicho enfoque significó que se establecieran una serie de metas que se centraban en garantizar el acceso equitativo como la educación, las oportunidades en el empleo, la participación política, entre otras.

Otra faceta importante de la Conferencia de México dio lugar a la creación del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (INFEM). Esta Conferencia vincula al Estado mexicano que, ha adoptado medidas importantes hacia la cuestión de la igualdad de género, así, por ejemplo, en la estrategia nacional de formular políticas que tengan en cuenta el factor de igualdad entre mujeres y hombres a nivel nacional, regional y local. Por lo anterior, a nivel universal se dará un nuevo impulso a las políticas de igualdad.

Por ello, las políticas y los programas del Estado Mexicano cumplen los compromisos asumidos al contribuir al cumplimiento de las recomendaciones de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 1979 (CEDAW), ratificada por México, de 1981. Por otra parte, la Recomendación 25 donde se habla de las medidas especiales de carácter temporal para acelerar el logro de la igualdad sustantiva o de facto de las mujeres. Con este importante precedente, en el último cuarto del siglo XX, toda una serie de Conferencias Mundiales sobre la Mujer que contribuyeron de forma decisiva a colocar la causa de la igualdad entre los géneros en el panorama mundial. La igualdad de género goza de un amplio reconocimiento no sólo por ser de importancia crucial en sí misma sino también como un derecho fundamental y una cuestión de justicia social. Además de la organización social, por supuesto a los sujetos de género, quienes protagonizan las acciones, las actividades, las relaciones, las creaciones en esos mundos: las mujeres y los hombres.

J., MARTÍNEZ GALLEGO, E. M., GUERVÓS MAILLO, M. Á., SANZ MULAS, N. *La mujer ante el ordenamiento jurídico: soluciones a realidades de género*. Barcelona: Atelier, pp. 19-27.

¹¹¹³ GONZÁLEZ MARTÍNEZ, A. (1992). "La ONU y el mejoramiento de la condición de la mujer". En *Revista Mexicana de Política Exterior*, pp. 163-190.

1.1.2. La asunción de la mujer en la construcción del género

El punto de partida para explicar los fenómenos sociales es que la sociedad está compuesta por individuos y la vida de los mismos se comprende mejor cuando se les contextualiza en los colectivos femenino y masculino. Desde este punto de vista, hay que subrayar que los grupos sociales constituyen formas de estratificación de las que resulta la formación de grupos con problemas de subordinación social y/o marginación económica, política y cultural.¹¹¹⁴ Las sociedades modernas constituyen un entramado complejo a la luz de sus grupos de pertenencia que es clave para entender el concepto de género (sistema sexo/género, patriarcado o androcentrismo, entre otros), pues esta categoría tiene gran capacidad explicativa a efectos de entender la desventaja social de las mujeres como colectivo.

El concepto género, así como otras nociones para entender la desventajosa situación de las mujeres a lo largo de la historia, forman parte de todo un instrumento conceptual y de un conjunto de argumentos contruidos desde hace ya tres siglos, y ha puesto de manifiesto la subordinación y la discriminación sufrida por las mujeres. Así, este conjunto de argumentos pone al descubierto todas aquellas estructuras sociales y mecanismos ideológicos que reproducen la discriminación o exclusión de las mujeres de los diferentes ámbitos de la sociedad (público o privado), ante ello, constituyen la perspectiva teórica y política femenina. En esta dirección, ha sido la creación de un marco interpretativo que haga visible el género como una estructura de poder. AMORÓS lo explica así:

“En ese sentido, puede decirse que la teoría feminista constituye un paradigma, un marco interpretativo que determina la visibilidad y la construcción como hechos relevantes de fenómenos que no son pertinentes ni significativos desde otras orientaciones de la atención”.¹¹¹⁵

En definitiva, lo que este marco de interpretación de la realidad pone de manifiesto es la existencia de un sistema social en el que los varones ocupan una posición hegemónica

¹¹¹⁴ COBO, R. (2001). “Socialización e identidades de género. Entre el consenso y la coacción”. En VV.AA., *Jornadas de Comunicación y Género*. Málaga: Diputación Provincial de Málaga, pp. 11-12.

¹¹¹⁵ AMORÓS, C. (1998). “El punto de vista feminista como crítica”. En BERNABÉ, C. *Cambio de paradigmas, género y eclesiología*. Navarra: Verbo Divino, p. 22.

en todos los ámbitos de la sociedad.¹¹¹⁶ Para el pensamiento feminista de los años setenta, el género es una construcción cultural que visibiliza una estructura social de lo femenino y lo masculino; así pues, existe un sistema de poder y dominio que reproduce la hegemonía masculina y la inferioridad femenina.

Sin embargo, también hay que señalar que el feminismo no es solamente una tradición intelectual, también es un movimiento social, es uno de los efectos reflexivos de la modernidad que más ha contribuido en los dos últimos siglos al progreso social y político; ha democratizado aspectos decisivos de la sociedad la ciudadanía civil y política; ha ensanchado los límites políticos y económicos. Puede decirse, que ha visibilizado cuestiones morales y políticas reprimidas por las instituciones de la modernidad patriarcal y las ha introducido en el debate político, por ejemplo, aborto, sexualidad, reproducción e invisibilidad de la economía doméstica, violencia de género, entre otros. Este proceso de ampliación de la democracia ha sido posible porque el feminismo ha luchado contra la discriminación y de las vindicaciones de igualdad en los núcleos de su identidad.¹¹¹⁷

Pues bien, la separación de la sociedad en un ámbito público-político y otro privado-doméstico, es decir, la división sexual del trabajo y la existencia de una esfera productiva masculina y otra reproductiva femenina, con el efecto de que el trabajo de los varones es retributivo y el de las mujeres es gratuito, y la valoración cultural y simbólica derivada de esa división nuclear de la sociedad. Ambos son elementos estructurales que articulan la sociedad jerarquizando los espacios. Por ello, este proceso es el que limita la participación política, económica, y social de las mujeres. Este proceso pone de manifiesto el hecho de que el mercado laboral segrega a las mujeres en los puestos menos cualificados, más precarios y peor pagados.

Y asimismo, en estas acciones transita desde las realidades microsociales hasta las macrosociales los procesos de socialización de género. Ahora bien, subyacente a todos los sistemas en las últimas décadas la situación de la mujer ha evolucionado favorablemente en casi todos los aspectos, aunque se mantienen significativas desigualdades que han motivado

¹¹¹⁶ PULEO, A. (1995). "Patriarcado". En AMORÓS, C. *10 palabras clave sobre mujer*. Navarra: Verbo Divino, pp. 21-45.

¹¹¹⁷ COBO, R. (2000). "Política feminista y democracia paritaria". En *Leviatán: Revista de hechos e ideas*, pp.80-86.

el término de techo de cristal para designar unos límites no escritos en su avance social y político. La incorporación al mercado laboral es uno de los campos en que han evolucionado las mujeres, y en cuestiones afines sobre el contenido y progreso social y, en particular la mejora de las condiciones de vida y laborales de las trabajadoras/es.¹¹¹⁸

Sigue habiendo sectores laborales claramente femeninos; las mujeres cobran todavía salarios inferiores a los hombres; los puestos menos cualificados son de las mujeres; y se les exige una mayor capacitación para el acceso al empleo. Otras veces ocurre que determinados puestos de trabajo están experimentando un proceso de degradación, y por eso se ofrecen a las mujeres, en condiciones de contrato temporal o a tiempo parcial. En la política es donde ha habido un mayor avance de las mujeres a partir de los años setenta. Ha aumentado de forma regular a lo largo de las legislaturas (Congreso y Senado). Sin embargo, el aumento de las mujeres en el gobierno ha sido menor, tendencia que se puede constatar en general en los altos cargos, como Ministras, Secretarías de Estado, Subsecretarías y Directoras Generales. El ejercicio directo del poder está todavía muy lejos de la paridad, al igual que ocurre con los puestos más altos de la vida pública.

El régimen de promoción de la igualdad de género ha cambiado profundamente desde sus orígenes, extendiéndose al conjunto de las políticas, donde comienzan y donde acaban, es relevante, pero también compleja, al depender de muy diversos actores. Las políticas emanan de un escenario en el que los actores ocupan distintas posiciones, situándose algunos en el centro y otros en la periferia de la estructura gubernamental. Otra cuestión es vincular la igualdad de mujeres y hombres, que se ha configurado desde hace más de tres décadas como una de las principales herramientas en el desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Se ha promocionado la efectividad social de este principio al tiempo que ha inspirado la reforma constitucional mexicana prima la igualdad de género, y el respeto de los derechos fundamentales de las mujeres.

En una sociedad moderna la mayoría de las mujeres aún no consideran la actividad empresarial como una opción de carrera; las mujeres jóvenes, sin duda, van a beneficiarse de la importancia que tiene el espíritu empresarial como una de las capacidades básicas que las escuelas deben enseñar a las y los alumnos. La constancia de los hábitos de estudio que

¹¹¹⁸ HOSKYNS, C. (1996). *Integrating gender: women, law and politics in the European Union*. London: Verso, pp. 54-55.

de ahí resulta, por tanto, uno de los factores más importantes del acceso de las mujeres a la enseñanza media y superior, significa un cambio de las mujeres para obtener una profesión. Desde una perspectiva psicológica MOSCONI, conceptualiza la relación entre educación y género en términos de las divisiones socio-sexuales del saber.¹¹¹⁹

Por otra parte, apuntar la importancia de que las propias mujeres hagan suyas las medidas de cooperación al desarrollo sostenible, que apoyen la igualdad de género donde no exista, y reforzar las medidas existentes. Teniendo en cuenta las mejoras en los indicadores que midan las desigualdades entre mujeres y hombres a escalas nacional y local. Para ello, habrá que fijar prioridades y reorientar los programas en el sector institucional nacional y local, con el fin de entender todo lo que ésta implica, pues la igualdad de género es esencial para el crecimiento y la reducción de la pobreza femenina. Sin embargo, las desigualdades de género están aún arraigadas en los sistemas culturales, sociales y políticos.

Para comprender la relación entre la situación de las mujeres y la reducción sostenible de la pobreza se han visto particularmente afectadas, si persisten, pueden tener un gran impacto en distintos sectores de la economía, por cuanto se refiere, es vital que las leyes garanticen que la igualdad de los derechos de ambos sexos es parte inalienable, integral e indivisible de los derechos universales. El lograr la igualdad de género es un objetivo que no les compete en exclusiva a las mujeres, sino a todos los miembros de la sociedad, por lo que se refiere debe ser real y efectiva. Otra cuestión es la introducción de medidas para la mayor escolarización de educación media, media superior y superior de las jóvenes (leyes estamentales);¹¹²⁰ la mejora del entorno escolar; la toma de conciencia de la igualdad de género entre los y las adolescentes en particular la promoción de sistemas de valorización y revaloración del papel de la mujer debe estar vinculada de un mejor acceso a la información y a las buenas prácticas, y formación sobre las cuestiones de igualdad de género. Se hace también especial hincapié en el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares, un ejemplo concreto

¹¹¹⁹ MOSCONI, N. (1998). *Diferencia de Sexos y Relación con el saber*. Buenos Aires: UBA, pp. 39-70.

¹¹²⁰ BECK, U., BECK-GERNSHEIM, E. (2001). *El normal caos del amor. Las nuevas formas de la relación amorosa*. Barcelona: Paidós, p. 37.

en este aspecto es el permiso de paternidad y a la conciliación de la vida familiar y de la vida profesional.

1.1.3. Sujetos del feminismo: La mujer en la elaboración del significado del género

La participación de la mujer durante las últimas tres décadas se ha incrementado, particularmente en el ámbito de lo público, lo que marca una reflexión en términos de reforma legal que permita mayor inclusión de las mujeres en las actividades de Estado. No obstante, afirmarse que la libertad e igualdad debieran de conducir al fin la legislación, se evidencia una igualdad restrictiva, que se predica sólo respecto de los hombres y en la que no estaban incluidas las mujeres.¹¹²¹ No hay cosa más evidente que siendo criaturas de la misma especie y nivel, su igualdad implica la no existencia de subordinación o sujeción, Las mujeres constituyen el centro del desarrollo social y económico sostenible, no obstante, la desigualdad entre mujeres y hombres forma parte de la experiencia diaria de una gran proporción de mujeres en el mundo.

Esta perspectiva está basada en la teoría de género que ubica a las mujeres y a los hombres como sujetos históricos, contruidos socialmente y por ello da cuenta de las relaciones de producción y de reproducción social como espacios de construcción de género.¹¹²² Además, se ve mermada la mujer por la responsabilidad de las tareas diarias por la división del trabajo doméstico. Las leyes mexicanas han buscado dar una respuesta a la violencia de género, ya que esta no sólo supone una violación de los derechos humanos de las mujeres sino que se manifiesta una violación del principio de igualdad, debido sobre todo a la escasa conciencia social sobre la gravedad del asunto;¹¹²³ es un obstáculo importante para la realización de la igualdad, el desarrollo y la paz; y la dignidad y el valor de la persona humana.

De nuestro ordenamiento constitucional deriva, en consecuencia, un genuino derecho de las mujeres en relación con los hombres. Para el cumplimiento, los esfuerzos de

¹¹²¹ ROUSSEAU, J. J. (1970). *El contrato social*. México: Aguilar, p. 14.

¹¹²² RUBIN, G. (1975). "The traffic in women: Notes on the Political Economy of Sex". En RAYNA, R. *Toward an antropology of women*. Nueva York: Monthly Review Press, pp. 159-200.

¹¹²³ SANZ MULAS, N. (2009). "Luces y sombras en la regulación penal de la violencia sobre la mujer en el ámbito familiar". En GONZÁLEZ BUSTOS, M. Á., GONZÁLEZ IGLESIAS, M. Á., CORCHETE MARTÍN, M. J., MARTÍNEZ GALLEGOS, E. M., GUERVÓS MAILLO, M. Á., SANZ MULAS, N. *La mujer ante el ordenamiento jurídico: soluciones a realidades de género*. Barcelona: Atelier, pp. 202-203.

la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, proclama los derechos fundamentales de todas las personas, articula los intereses de la sociedad y, por ende, construye acuerdos que propicien las condiciones de gobernabilidad democrática que el país exige. Si se tiene en cuenta, sobre todo, la base del principio fundacional como nación sustentado en la justicia social, valores, objetivos, derechos, políticas e instituciones. Y en cualquier caso, el ámbito constitucional engloba los principios que definen al Estado Mexicano como país soberano e independiente, en el marco del cumplimiento a los compromisos internacionales suscritos ante la comunidad internacional y que, define los términos de cooperación en la materia.¹¹²⁴

En este sentido, los mexicanos compartimos una serie de valores y derechos: respeto a la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y de respeto a los derechos humanos. Estos valores son comunes a todos los Estados, y el balance institucional que arroja hasta incluso hoy, avanzada la segunda década del siglo XXI. Por tanto, pues, la lucha política a favor de la igualdad de la mujer y, de las ideas progresistas de transformación del modelo tradicional dominante de subordinación social de la mujer. En este sentido, el sistema constitucional de derechos y libertades, será junto al entorno internacional al de la potenciación de los valores; el fomento de la justicia; la protección social; y la lucha contra la exclusión social y la discriminación de la mujer.

El objetivo de política legislativa,¹¹²⁵ constituye, en consecuencia, un punto firme de apoyo en la estrategia de género. Ningún país se encuentra aislado de los sucesos de cambio que experimenta el mundo, y no hay duda de que continuará siendo un factor determinante de la evolución del sistema nacional e internacional en el avance del siglo XXI. Con ello, al ampliar el concepto de igualdad en el marco de una democracia plena, donde exista la libertad, la igualdad para todos, la seguridad jurídica, esto significa una igualdad sustantiva sin distinción de la condición de género, orientación sexual, raza, etnia, capacidades,

¹¹²⁴ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el 5 de febrero de 1917*. Título Primero, Capítulo I De los Derechos Humanos y sus garantías. Denominación del Capítulo reformado DOF 10/06/2011. Artículo 1 Párrafo quinto reformado DOF 04/12/2006, 10/06/2011, Artículo reformado DOF 14/08/2001. México: Última reforma publicada DOF 10/02/2014, p. 1.

¹¹²⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. (2007). “El objetivo político de igualdad efectiva de mujeres y hombres y su instrumentación legislativa”. En FIGUERUELO BURRIEZA, Á., IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. M. *Igualdad ¿Para qué?* Granada: COMARES, pp. 1-2.

creencias o situación social. Al mismo tiempo es salvaguarda y garantía del establecimiento de una política en alcanzar una sociedad de derechos ciudadanos; integrar una sociedad con equidad, cohesión social e igualdad de oportunidades.

También hay que aludir que, México como miembro de la comunidad de naciones, es sujeto de un conjunto de derechos y obligaciones que son producto de la labor de construcción del régimen jurídico internacional, en la que el país ha sido un actor reconocido. México ha demostrado un firme apego a principios y valores universales, desde hace un cuarto de siglo, ha sido promotor de normas de observancia general que forman parte tanto de su marco jurídico interno como del Derecho Internacional (art. 89. Fracción X CM). Y que fueron, en su origen, elevadas a rango de derecho positivo en los instrumentos fundacionales de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización de Estados Americanos (OEA).

Dicho lo cual, se enmarca un pacto social, en armonía con la igualdad de género de todas las cuestiones que abarcan un elenco importante de temas orientados con la mujer. Especialmente la igualdad de oportunidades como concepto complejo, por su fuerza expansiva, por su íntima relación con la libertad y la justicia.¹¹²⁶ Nos centraremos de manera especial, en su incidencia sobre el colectivo femenino, que es parte de su visión del mundo, de su propia historia, comunitaria, generacional, familiar y, en otras configuraciones culturales. Por eso, además de contener ideas, prejuicios, valores, interpretaciones, normas, deberes y prohibiciones sobre la vida de las mujeres y los hombres, la cosmovisión de género es desde luego parte estructural y contenido de la autoidentidad de cada uno de las mujeres y de los hombres.

Por otra parte, el avance en la igualdad entre mujeres y hombres y con la necesaria introducción de una perspectiva de género en todas las actuaciones públicas, no sólo requiere de normas eficaces, sino también, de cambios en determinadas pautas de comportamiento profundamente arraigadas, así como de algunas prácticas institucionales y profesiones tradicionales. En cuanto a la aplicación de la perspectiva de género en todas las actuaciones públicas su fin es contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la significación de la historia, la sociedad, la cultura y la política

¹¹²⁶ HABERMAS, J. (2003). *La ética del discurso y la cuestión de la verdad*. Barcelona: Paidós, pp. 69-70.

desde las mujeres y con las mujeres.¹¹²⁷ Por otro lado, a esta visión científica, analítica y política creada desde el feminismo, cuando se usa el concepto perspectiva de género se hace referencia a la concepción académica, ilustrada y científica, alternativa a lo que acontece en el orden de géneros. Es relevante pues para la academia, los movimientos y organizaciones feministas, y ahora también en los ámbitos de las políticas públicas.

Así, en las legislaciones de múltiples países se han formulado acciones positivas que no son otra cosa que diferenciaciones a favor de la igualdad. Generalmente el argumento de las acciones positivas se pueden agrupar en dos clases: en primer lugar alguno de carácter deontológico que ven las acciones positivas como medidas compensatorias de las desigualdades que han sufrido históricamente determinados colectivos. En segundo lugar, de tipo teleológico que consiste básicamente en políticas en la búsqueda de la integración social, por el ideal de caminar hacia sociedades más solidarias, en el contexto de una sociedad democrática.¹¹²⁸

En el caso mexicano, se pone de manifiesto que para alcanzar de forma satisfactoria una democracia avanzada en la sociedad mexicana del presente, es preciso que mujeres y hombres se encuentren en condiciones de equidad y de la igualdad en las condiciones reales de la existencia. En todo caso, para cumplir con el mandato constitucional comenzó una evolución por medio de la incorporación de los derechos sociales, económicos y culturales, contenidos en los textos fundamentales, movimiento que se ha calificado como constitucionalismo social, que por cierto se inició con la promulgación de la Constitución mexicana de 1917,¹¹²⁹ y posteriormente con otras cartas fundamentales de Europa Occidental (Constitución de Weimar).

¹¹²⁷ LAGARDE, M. (1996). "El género: la perspectiva de género". En *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. España: Horas y Horas, pp.13-38.

¹¹²⁸ RUIZ MIGUEL, A. (1994). "Discriminación inversa e igualdad". En VALCÁRCEL, A. *El concepto de igualdad*. Madrid: Pablo Iglesias, pp. 82-83.

¹¹²⁹ ÁLVAREZ DEL CASTILLO, E. (1985). "El derecho social y los derechos sociales mexicanos". En *Derechos del pueblo mexicano. México a través de sus Constituciones, Doctrina constitucional I*. 3ª. ed. México: Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. LII Legislatura, Porrúa, pp. 53-127.

2. LA ADOPCIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD: PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL MEXICANA

La Constitución, de 1917 es la primera respuesta jurídica a la demanda social de un pueblo (movimiento campesino y obrero), misma que benefició en algunos aspectos a las mujeres trabajadoras y campesinas que se proyecta en los artículos 27 y 123 constitucionales; pero sólo concedió igualdad a la mujer en los derechos individuales y laborales, y no explicitó en aquel momento lo referente a los derechos políticos. Este entramado no está al margen de tales reivindicaciones de las mujeres de principios de siglo que no mantenían una posición de reconocimiento igualitario respecto de los hombres; los cánones sociológicos, psicológicos y culturales, impenetrables de la época, impedían aspirar a las mujeres a ingresar a un mundo esencialmente de hombres.¹¹³⁰

Esto es lo que ha propiciado que entre la década de los años veinte y treinta se aprecie la participación de las mujeres en la política como militantes activas desde diferentes partidos: Partido Antirreleccionista, el Frente Único Pro Derechos de la Mujer, Partido Comunista Mexicano, Partido Nacional Revolucionario, para lograr su emancipación política, laboral y el beneficio social. En este sentido, es preciso ir más allá, pues la efervescencia de la participación de las mujeres mexicanas en 1923, un amplio programa de lucha para la expedición de la Ley Federal del Trabajo, la Ley Agraria, la Ley del Seguro Social, las modificaciones al entonces vigente Código Civil se logra en 1928, la sindicalización de los trabajadores al servicio del Estado y el incremento de la educación popular, guarderías y los derechos políticos para las mujeres. Es evidente que se trata de un marco de una importancia clara porque es en la segunda mitad de los años treinta cuando se logran varias de sus demandas.

En los primeros momentos pues, la regulación de la igualdad estaba limitada al reconocimiento de la igualdad formal de género. Luego ha adquirido un importante desarrollo constitucional en un ambiente nacional e internacional. Con carácter general podríamos indicar que en las décadas posteriores hay un texto de alcance significativo en la influencia creciente del feminismo internacional y nacional. En el plano de la década de los setenta se expiden reformas a los artículos 4, 5, 30 y 123 constitucionales que tendían a la

¹¹³⁰ TUÑÓN PABLOS, E. (1992). *Mujeres que se organizan: El Frente Único Pro Derechos de la Mujer (1935-1938)*. México: Porrúa, UNAM, pp. 21-30.

igualdad formal de mujeres y hombres y la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en México de 1975, de gran alcance por la igualdad entre mujeres y hombres.

Cierto es que la Constitución, como marco de convivencia de una sociedad plural, debe procurar ese bien común. En este sentido y como comprobaremos se convierte en garante desde el valor de la igualdad, desde el derecho a la igualdad, ya prevista en la norma constitucional. Desde esta perspectiva, será mayor el grado de respeto y garantía en materia de derechos fundamentales tendentes a hacerlos más efectivos. El texto constitucional nos llevará a marcar las líneas actuales de su concepción, no sólo a nivel interno sino con un carácter más general y, por tanto global. Es el caso de la igualdad en relación con determinados colectivos en ciertos momentos marginados socialmente por circunstancias diversas, pero que implican actitudes comunes por parte del Estado en la medida en que el objetivo es común: la no marginación o no discriminación frente a la mayoría.¹¹³¹

En consecuencia, poco a poco, irán concretándose los derechos que le permiten a la persona su realización de una vida digna, sin distinción alguna de raza, sexo, posición social o de cualquier otra índole. Como derecho fundamental aún más las primeras declaraciones de derechos europeas y americanas, incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana e incluyen la igualdad como principio del Estado de Derecho y resulta ser uno de los postulados del constitucionalismo del siglo XXI, que poco a poco, irán concretándose aún más en su aplicación a una realidad concreta, esto es, con necesidades y demandas determinadas.

En la medida en que, como veremos, la igualdad y la libertad efectiva conlleva, en un Estado Social y Democrático de Derecho, que requieren de un impulso por parte del Estado. Este es el sentido de los valores constitucionales nos lleva necesariamente a dos elementos claves como son el Estado y los derechos fundamentales.¹¹³² Dos elementos con trayectorias paralelas y, como telón de fondo la Constitución de resoluciones de las

¹¹³¹ CORCHETE MARTÍN, M. J. (2009). “Algunos apuntes sobre la Igualdad en la Constitución Española y su situación sobre la Mujer”. En GONZÁLEZ BUSTOS, M. Á., GONZÁLEZ IGLESIAS, M. Á., CORCHETE MARTÍN, M. J., MARTÍNEZ GALLEGO, E. M., GUERVÓS MAILLO, M. Á., SANZ MULAS, N. *La mujer ante el ordenamiento jurídico: soluciones a realidades de género*. Barcelona: Atelier, pp. 56-57.

¹¹³² HÄBERLE, P. (1993). *La Libertá fondamentali nello Statu Costituzionale*. Roma: P. Ridola, pp.191-192.

cuestiones de constitucionalidad, es la relativa a la vinculación del control de la constitucionalidad de los actos o normas generales de la autoridad con el régimen democrático, y en el reconocimiento de los derechos individuales de los gobernados.¹¹³³ Por ello son precisos los mandatos de la Constitución, misma que debe servir de fundamento y validez a todo el ordenamiento jurídico, como señala SARTORI que las normas generales deben sujetarse a la Constitución, a fin de que la legislación pueda considerarse democrática.¹¹³⁴

La Constitución mexicana es la norma suprema del ordenamiento jurídico como referencia a los principios y valores constitucionales, así como los principios generales del derecho que conjuntamente nos pueden orientar, ya que a la misma ha quedado remitida hoy a la exigencia insoslayable de estabilidad, sin la cual resulta difícil que se pueda vivir y asentarse un verdadero orden social.¹¹³⁵ Todas las normas generales deben interpretarse en todos los niveles normativos de acuerdo con la carta fundamental, sin perjuicio de que los organismos especializados constitucionalistas interpretarán las leyes y los reglamentos según los principios y valores de carácter fundamental. Podemos citar al respecto al constitucionalista mexicano CARPIZO.¹¹³⁶ El constitucionalismo del Estado Social y Democrático de Derecho del presente siglo tiene entre sus preocupaciones el compaginar la estructura normativa y la realidad política; así, el derecho, en cuanto ordenamiento jurídico, va más allá de la estructura estricta de las normas, por lo que, a cualquier construcción teórica se le exige ser susceptible de aplicación en la realidad.¹¹³⁷

Como ya hemos apuntado, no estamos ante un tema fácil y las controversias se suceden tanto con las políticas públicas como en relación del sector social sobre el que se actúe, pues no siempre se plantean las mismas dudas a la hora de de justificar el impulso

¹¹³³ BISCARETTI DI RUFFIA, P. (1996). *Introducción al derecho constitucional comparado*. Trad. de Héctor Fix-Zamudio. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 153-342.

¹¹³⁴ SARTORI, G. (1993). *¿Qué es la democracia?* Trad. de Miguel Ángel González Rodríguez y María Cristina Pestellini Laparelli Salamon. México: Tribunal Federal Electoral, Instituto Federal Electoral, pp. 169-173.

¹¹³⁵ GARCÍA DE ENTERRERÍA, E. (1999). *Justicia y seguridad jurídica en un mundo de leyes desbocadas*. Madrid: Cuadernos Civitas, pp. 101-102.

¹¹³⁶ CARPIZO, J. (2003). “La clasificación de las Constituciones. Una propuesta”. En *Estudios constitucionales*. 8ª. ed. México: Porrúa, UNAM, pp. 413-433.

¹¹³⁷ DE LA TORRE RANGEL, J. A. (2006). *El Derecho como arma de liberación en América Latina*. San Luis Potosí, México: Facultad de Derecho, pp. 167-172.

igualitario por parte del Estado. Como es el caso de las medidas promocionales de la igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre. La mujer, como colectivo marginado históricamente, ha resultado ser objetivo de polémica en la última década del siglo XIX y XX. Su integración social, política y laboral, en el sentido más amplio de la palabra, no ha sido suficiente y esto ha llevado a poner en marcha la creación de institutos encargados de estudiar y analizar el papel de la mujer en los distintos campos: social, educativo, político, laboral, entre otros temas de interés. La mujer en los últimos años ya no constituye una minoría y, sin embargo, aún sufre un cierto déficit garantista que ni la sociedad ni el Estado, hoy en día, pueden obviar.

Se pretende abordar en la Constitución mexicana, de 1917 vigente hasta el día de hoy, porque se han producido cambios importantes; ello se debe al desarrollo del país, a la consolidación de pleno derecho, al impulso político en los postulados constitucionales. De especial interés se presenta el párrafo quinto del artículo 1 de la CM, se proclama la igualdad de todos los mexicanos prohibiendo cualquier discriminación que tenga origen en la diferencia de sexo, raza, color y origen social, entre otros motivos. A la disposición constitucional de inspiración liberal por lo que respecta se reconocen los derechos humanos y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

Un concepto que implica su reconocimiento expreso para conocimiento de todos y todas, equiparar aquellas cosas entre las que se dan diferencias, no establecer discriminaciones entre aquellas personas cuyas divergencias deban considerarse irrelevantes.¹¹³⁸ No obstante cualquier reflexión teórica sobre este aspecto conlleva el riesgo de no reflejar la realidad, sin superar la barrera de la obligada efectividad en la práctica. En el objetivo se pretende alcanzar con el artículo 3 constitucional, contenedor de un fin estatal, en cuanto a mandato a los poderes públicos, que están obligados a proporcionar la educación básica; ésta y la media superior serán obligatorias, promover las condiciones necesarias y los ideales de fraternidad e igualdad de derechos para todos.

A tenor de lo resaltado más arriba, debemos destacar que a día de hoy el ingreso al servicio docente y la promoción a cargos con funciones de dirección o de supervisión en la educación básica que imparta el Estado, se llevaran a cabo mediante concursos de

¹¹³⁸ PÉREZ LUÑO, A. E. (2007). *Dimensiones de la Igualdad*. Madrid: Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III, pp. 24-28.

oposición; de la ley reglamentaria, con pleno respeto a los derechos constitucionales de los trabajadores de la educación (art. 3. CM). Además se han realizado cambios estructurales para impulsar su carácter social, la calidad de la educación y su equidad en la búsqueda de la igualdad social; esta función primaria y básica de los derechos que consiste en asegurar que el Estado trate a todos por igual.

El carácter dinámico de la igualdad como derecho y como valor ha sido uno de los postulados básicos del constitucionalismo. Destacable es, también, su Artículo 4 constitucional como positivizar el principio de la igualdad formal ante la ley como un principio y como un derecho subjetivo; se proclama en dicho precepto la igualdad de la mujer y el hombre ante la ley. Posteriormente se elaboró una amplia reestructuración de los ordenamientos legales, tanto a nivel federal como local, a efecto de que el principio contenido en la Constitución mexicana, tuviese vigencia.¹¹³⁹ Según HERNÁNDEZ, señala a lo dispuesto por el artículo 4 constitucional, en términos de la igualdad formal entre mujeres y hombres, existen todavía barreras importantes que impiden que dicha norma tenga real eficacia, así como la necesidad de una cultura de género que tienda a concretar una igualdad material.¹¹⁴⁰

El contenido temático de los artículos se enmarca dentro de la materia que la comunidad científica nacional e internacional forma parte del mundo de la actividad científico-académica permite la intervención teórica en la actividad política y con ello a promover la toma de conciencia sobre el estado de la cuestión acerca de la necesidad de acciones positivas con un potencial emancipador para lograr transformaciones sociales igualitarias. En lo que es obvio, e insistir en la función de las normas y de los operadores públicos a la hora de intervenir en el proceso de normalización y de conversión de los individuos en sujetos. Entre otras medidas, para facilitar en igualdad de participación en los cargos públicos y en los distintos ámbitos de la administración pública.

¹¹³⁹ BEGNÉ, P. (1990). *La mujer en México. Su situación legal*. México: Trillas, p. 9.

¹¹⁴⁰ HERNÁNDEZ, M. P. (2001). *La participación de la mujer en el ámbito de lo público: Administración, política y economía*. México: UNAM, Revistas del IIIJ, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, nueva serie, año XXXIV, núm. 101, pp. 453-485.

2.1. El fundamento constitucional del trabajo en el artículo 123 Apartado A

A través de algunos textos de la norma constitucional, cada vez más evidente, se han producido unos cambios de proporciones históricas en relación al trabajo y su organización. Así, encontramos de 1913, que MORELOS, publicó los *Sentimientos de la Nación*; el Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana, de 1814 en su artículo 38 expresa ninguna industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos;¹¹⁴¹ en el punto 12 todos los habitantes mexicanos, sin otra distinción que su mérito y virtudes para elegir cualquier empleo se proclama en el Plan de Independencia de América Septentrional de 1821; retomados en los artículos 4 y 5 del constituyente de 1856-1857 expresan todo hombre es libre de elegir profesión, industria o trabajo es una condición indispensable para el desarrollo de su personalidad.¹¹⁴²

Así en los últimos tiempos y ya en 1917, es cuando aparece con mayor notoriedad y difusión la acción pública referente al artículo 123 constitucional el logra consagrar el trabajo y su organización unido a la dignidad humana de quienes realizan sus mejores esfuerzos al servicio de la economía. Por primera vez los cimientos de una legislación de trabajo inspirada en principios de justicia y en razones de humanidad. También, la incorporación de los derechos sociales en el texto de la Constitución mexicana de 1917, fue precursora, como dijera RADBRUCH, de la concepción del hombre por el derecho.¹¹⁴³ Por otra parte, a quien se debe la formulación legislativa de los derechos económicos y sociales a constitucionalistas que venían del taller y de la fábrica, de las minas, y del campo.¹¹⁴⁴ Por todo ello, fueron estos agregados, reformas y modificaciones constitucionales lo que han otorgado un lugar de distinción de la Carta magna mexicana en el Derecho constitucional contemporáneo.

Una vez que el país fue transformado y se comenzó un proceso acelerado de industrialización con el consiguiente crecimiento de los sectores laborales urbanos,

¹¹⁴¹ TORRE VILLAR, E. (1978). *La Constitución de Apatzingán y los creadores del Estado mexicano*. 2ª. ed. México: UNAM, pp. 360-383.

¹¹⁴² ZARCO, F. (1956). *Historia del Congreso extraordinario Constituyente de 1856-1857*. México: Colegio de México, p. 470.

¹¹⁴³ RADBRUCH, G. (1985). *Introducción a la filosofía del derecho*. 4ª. ed. México: FCE, p. 157.

¹¹⁴⁴ TRUEBA URBINA, A. (1971). *La primera Constitución político-social del mundo*. México: Porrúa, p. 47.

especialmente durante la época del llamado milagro mexicano,¹¹⁴⁵ se hizo patente la necesidad de introducir en la Carta Fundamental disposiciones más explícitas en el texto original de los artículos 27 y 123 constitucionales, con diversas reformas o modificaciones, en especial el art. 123; normas respecto a los salarios mínimos y el reparto de utilidades, a través de comisiones tripartitas; los derechos de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión; la capacitación de los trabajadores; y el Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores entre otras modificaciones.¹¹⁴⁶

Nunca se enfatizará lo suficiente la importancia de la Constitución mexicana, como marco de convivencia de una sociedad plural, que debe procurar ese bien común. Por ello, resulta clave el respeto a la igualdad, a la libertad. Sólo así, según RAWLS, se hace posible un régimen democrático estable, que respete la igualdad y libertad de todos, sobre el que se erigen todos y cada uno de los preceptos constitucionales.¹¹⁴⁷ De ahí, la necesidad de controles y, en este sentido destacable está los nuevos principios de esta igualdad constitucional en el artículo 123 apartado A donde se recoge el derecho al trabajo de toda persona; dicho principio implica la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en los sectores público y privado en las condiciones de empleo y de trabajo. Partiendo de este precepto se asegura que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo (art. 123. A. Fracción VII. CM).

Pues bien, se contempla la acción en el texto constitucional que tiende a la protección de la trabajadora que se encuentra embarazada, la protección de la maternidad, el cuidado de los hijos (art.123. Apartado A. Fracción V. CM). Por ello, expresamente, su artículo 123 dispone el derecho de la mujer a la reintegración en su puesto de trabajo una vez que haya disfrutado de su permiso de maternidad. Sobre este mismo artículo complementando entre los objetivos sociales la aplicación en materia de seguridad social en relación al ámbito de prestación social, es decir, prestaciones de servicio, este tipo de medidas se orientan a la prestación de un servicio público a los ciudadanos como son las guarderías para los menores, que ha sido objeto, de modo específico, de un desarrollo

¹¹⁴⁵ HANSEN, R. D. (1979). *La política del desarrollo mexicano*. 9ª ed. México, pp. 19-96.

¹¹⁴⁶ CARPIZO, J. (1979). *El presidencialismo mexicano*. 3ª ed. México, pp. 108-109.

¹¹⁴⁷ RAWLS, J., FERRERES, V. (1997). *Justicia constitucional y democracia*. Madrid: CEPC, pp. 134-135.

normativo intenso a lo largo de los últimos años, que se establece para la mujer trabajadora en particular de excepcional importancia. (art.123. Apartado A. Fracción XXIX. CM).

Es esta razón la que justifica la existencia constitucional de preceptos, destinados a remover los obstáculos que impiden aquella real igualdad en el acceso al trabajo, que no es otra que alcanzar la igualdad efectiva o material entre mujeres y hombres. De este modo, situar la realidad en un lugar próximo a la Constitución y, sin duda, los catálogos de derechos son una clara prueba de ello.¹¹⁴⁸ También una garantía para la protección jurídica y social de la mujer. Tal distinción permite afirmar que los derechos fundamentales como categoría del Derecho Constitucional tienen caracteres comunes, así como una misma funcionalidad que está llamado a cumplir los derechos fundamentales.

Sin duda este hilo conductor nos ha permitido comprobar el carácter dinámico de la igualdad y como debe irse enriqueciendo para adquirir el sentido que exige el Estado democrático actual. La mayoría no puede desatenderse de los valores constitucionales, de los derechos que los concretan, y en este sentido, este es el valor del constitucionalismo actual. Todo el conjunto normativo que hemos expuesto y que engloba tanto a los organismos políticos como a entidades específicas para el fomento de la igualdad de oportunidades en ámbitos determinados, no serviría de mucho si no existiera una mecánica encargada de llevarla a efecto, y para ello, se han ido creando numerosos organismos de apoyo a las mujeres que constituyen lo que se denomina organización administrativa pública.¹¹⁴⁹ Se ha de tener en cuenta de que todo ese conjunto de órganos funcionen de forma coordinada y cooperadora tanto dentro de la Administración Pública General del Estado como en su relación con el resto de Administraciones Públicas.

3. LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE 2006

La reciente promulgación de la trascendental Ley General 2006, de 2 de agosto, para la igualdad entre mujeres y hombres, pertenece al último estadio avanzado a favor de la

¹¹⁴⁸ GARCÍA PELAYO, M. (1984). *Derecho Constitucional Comparado*. Madrid, pp. 121-122.

¹¹⁴⁹ GONZÁLEZ BUSTOS, M. Á. (2009). “El trato de la igualdad en el ordenamiento jurídico administrativo español. Especial incidencia en la Comunidad Autónoma de Castilla y León”. En GONZÁLEZ BUSTOS, M. Á., GONZÁLEZ IGLESIAS, M. Á., CORCHETE MARTÍN, M. J., MARTÍNEZ GALLEGO, E. M., GUERVÓS MAILLO, M. Á., SANZ MULAS, N. *La mujer ante el ordenamiento jurídico: soluciones a realidades de género*. Barcelona: Atelier, p. 104.

igualdad de la mujer. El derecho de igualdad del artículo 4 constitucional establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley, se configura en la Constitución mexicana como un derecho fundamental, junto a un grupo de derechos de especial protección se extiende a todos las mujeres y hombres que se encuentren en el territorio nacional. No obstante, el Estado no debe limitarse a una igualdad formal que prohíba toda forma de discriminación por razones de género, sino que debe promover la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación, capacitación, ejercicio de poder y toma de decisiones en todos los niveles y protección de la salud.

Un importante avance en la legislación interna relativa a la igualdad entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y condiciones de trabajo. De ahí la importancia de la entrada en vigor de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en un país, en el que las violaciones a los derechos humanos de las mujeres no sólo persisten, sino que aumentan con la pobreza que les afecta; la violencia doméstica, feminicidio, el maltrato y los estereotipos forman parte de la vida cotidiana.¹¹⁵⁰ Asumir la igualdad de género conduce a una revolución intelectual interna de tipo personal y a una revolución cultural de las mentalidades.¹¹⁵¹

Es un movimiento a favor de la igualdad entre los géneros y la labor desarrollada en un plan de acción mundial para alcanzar los objetivos fundamentales de la participación equitativa de la mujer en pie de igualdad con el hombre, con los mismos derechos a los recursos y a las oportunidades. Desempeña un papel decisivo, pretende dirigir la actuación de los tres ámbitos de gobierno respecto de la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como las acciones de la política nacional en la materia, lo que permitió que las voces y la capacidad de las mujeres estuvieran vinculándose jurídicamente para lograr el pleno ejercicio de derechos en los ámbitos público y privado.

Así fue reconociéndose de forma paulatina la igualdad de género. La participación de la mujer constituía un derecho legítimo de las mismas, y una necesidad social y política que tendría que incorporarse en todas las instituciones de la sociedad introduciéndose, pues,

¹¹⁵⁰ DE LA ROSA JAIMES, V. (2006). "Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Comentario legislativo". En VV.AA. Derechos Humanos México. En *Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos*, año 1, núm. 2. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos, pp. 55-65, 147-150, 181-188.

¹¹⁵¹ COLLIN, F. (1993). "Diferencia y diferendo: La cuestión de las mujeres en filosofía". En *Historia de las mujeres. Historia de las mujeres de Occidente. El Siglo XX*. Tomo 5. Madrid: Taurus, pp. 291-321.

un enfoque más amplio del adelanto de la mujer, que era fundamental contar con la perspectiva y la participación de la mujer en todos los ámbitos. El fin del ordenamiento jurídico es inducir a los estados, al Distrito Federal y a los municipios, a que cuenten con sus leyes, así como dar fundamento a las políticas públicas. Un acontecimiento importante que era, en esencia, fiel reflejo de la integración de la política de igualdad para la potenciación del papel de la mujer, además de representar un momento decisivo para el adelanto de la mujer mexicana en el siglo XXI.

Y es en este punto donde se produce en el 2006 en México, cuando se puede hablar del inicio de un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad de los géneros. Consecuencia de todo ello fue el derecho de igualdad se configura en la Constitución Mexicana como un derecho fundamental, y aparece luego junto a una Nueva Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH),¹¹⁵² que en sus artículos 1, 2 y 3 define su objeto como el de hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (arts. 1, 2, 3 y 4. CM). Y dada la exigencia de afrontar la igualdad desde todos los planos y perspectivas propone los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al país hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres; ayudando así a promover el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.

Todas estas valoraciones se corresponden en cierta manera con una u otra concepción de los fines del Estado Social, cuya voluntad es la de efectuar una compensación histórica de una situación de desigualdad que por injusta debe erradicarse de la sociedad. Por la especificidad de la cuestión de género que se está produciendo en estas dos últimas décadas en el desarrollo legislativo, y por parte del Estado, el que va a permitir el avance de la igualdad de género. Cuando se regula en el art. 4 de la propia ley en la actuación se aplicara en forma supletoria las disposiciones de la Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos, la Ley del Instituto de las Mujeres y los instrumentos internacionales ratificados por el Estado

¹¹⁵² CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley General Para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres 2006*. Título I Capítulo Primero Disposiciones Generales, Artículos 1, 2, 3 y 4. Artículo 1 reformado DOF 14/11/2013, Artículo 3 Párrafo reformado DOF 16/06/2011. México, pp. 2-3. Última reforma DOF 14/11/2013.

mexicano. Esta nueva ley engloba los proyectos de disposiciones normativas de carácter general, con los Planes de Gobierno.

La ley contiene una cantidad de medidas tendentes a conseguir la igualdad de género. Algunas de ellas definen qué se entiende por igualdad de género, igualdad sustantiva, perspectiva de género, transversalidad, desbordando ampliamente entre otros, se produce una parte de la dialéctica de derecho de la igualdad de género (art. 5. Ley). Por su parte la política nacional en materia de igualdad establece las acciones para promover la igualdad sustantiva en los derechos sociales, en la vida civil, en la política, en la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres, entre otras (art. 17. Ley). En lo que respecta al establecimiento de formar al personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres entre las instituciones de la Administración Pública Federal (art. 25. Ley). A su vez, el Instituto Nacional de las Mujeres tomará en cuenta las necesidades de los Estados, el Distrito Federal y los Municipios en la planeación que desarrolle en el Programa Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres (art. 29. Ley).

Finalmente, en lo que respecta a la igualdad, las mujeres no constituyen en sí mismas un grupo, sino una variable de las dos que componen la Humanidad, y en tal caso, las medidas de igualdad han de desenvolverse en un Universo y no en un grupo.¹¹⁵³ A estos efectos, es especialmente importante considerar la competencia de los poderes públicos para promover las condiciones para la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. El sólo compromiso de los poderes públicos no es suficiente para llegar a conseguir los cambios sociales necesarios en la igualdad de género. Pero la igualdad de género exige además, un cambio de valores, incentivar y crear las condiciones para el ejercicio de los derechos.

En este sentido, es la propia evolución con la erradicación y eliminar los obstáculos de discriminación y violencia de género, con la finalidad de conseguir la igualdad de género en la realidad social, política y económica del Estado. Posteriormente, esa exigencia de horizontalidad de los Estados, con base en sus respectivas Constituciones, en el

¹¹⁵³ BALAGUER CALLEJÓN, M. L. (2007). "El Derecho de Igualdad de Género: La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad entre mujeres y hombres". En FIGUERUELO BURRIEZA, Á., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. M. *Igualdad ¿Para qué?* Granada: Comares, pp. 51-53.

desarrollo legislativo, expedirán las disposiciones sobre la igualdad entre mujeres y hombres que prevén la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la LGIMH.

Así, de forma reiterada como poco efectiva, se vienen sucediendo normas sobre los derechos de la mujer. No se oculta a nadie la dificultad de regular una materia tan sensible de igualdad de género. La LGIMH representa una verdadera visión de conjunto, una política global en materia de género. Además, también el hecho de que las disposiciones de la Ley en cuestión no se refieren sólo a las políticas que deben adoptarse a nivel nacional. Por otro lado, la aplicación no sólo corresponde a la Federación, sino que implica también a las entidades federativas, que serán quienes tendrán que crear normatividad en cada estado e implementar las medidas necesarias en el cumplimiento de la ley.

3.1. La construcción de la agenda en pro de la igualdad de la mujer mexicana

México cuenta con un marco jurídico especializado en la cual se han manifestado los problemas sociales, y se han expedido numerosas leyes por el constituyente, en las que de manera expresa se hace referencia a la regulación de los intereses de los diversos grupos sociales. En una organización política y jurídica en la cual se reconoce la estructura grupal de la sociedad y la necesidad de armonizar los intereses de dichos grupos sociales, económicos, políticos y culturales, cada vez más complejos, a través de los principios de la justicia social.¹¹⁵⁴ Uno de los elementos a tomar en cuenta como resultado tanto de la creciente complejidad de la vida moderna como de los postulados mínimos de las funciones estatales de justicia social que forman parte ahora de la filosofía pública consagrada en todos los países civilizados.¹¹⁵⁵

Con ello se quiere decir que se ha de permitir desde un punto de vista constitucional la existencia de normas que puedan establecer regulaciones de instrumentos tutelares de los derechos de las mujeres, es el caso de los artículos 1 y 133 constitucionales establecen que todas las personas gozarán, no solo de los derechos humanos previstos en el marco jurídico interno, sino también de todos aquellos derechos reconocidos en los Tratados

¹¹⁵⁴ FIX-ZAMUDIO, H. (1983). *Introducción a la justicia administrativa en el ordenamiento mexicano*. México, pp. 15-21.

¹¹⁵⁵ WOLFGANG, F. (1966). *El derecho en una sociedad en transformación*. Trad. de Florentino M. Torner. México, pp. 504-511.

Internacionales de los que el Estado mexicano sea parte. En efecto, esa previsión lo que ha hecho es impregnar todo el derecho de ese valor, de manera que toda aplicación de una norma jurídica, junto con la igualdad, la libertad, la justicia y el pluralismo político, conforman los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico y, con las legislaciones estatales; garantiza que los esfuerzos para incorporar una perspectiva de género en la formulación de políticas y programas a nivel federal no se diluyan en los niveles estatal y municipal.

A su vez, hace que el control de su eficacia se aproxima al participar en las siguientes leyes y normas: Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de 2006, de 2 de agosto, (art. 6.), Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de 2007, de 1 de febrero (LGAMVLV) y su Reglamento, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Ley para la Protección de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas, Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención.

Sin embargo, esta solución, en principio sencilla, ha de ser matizada. Se trata ahora de la ejecución del mandato de estas leyes y la ampliación del marco de derechos a la legislación local en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012 (PROIGUALDAD), especifica en su Estrategia 1.6. “Impulsar la armonización de la legislación nacional conforme a los tratados y convenciones internacionales en coordinación con los tres poderes de las entidades federativas y los mecanismos para el adelanto de las mujeres”.¹¹⁵⁶ De esta regulación se deduce que a través de los programas a cargo de INMUJERES y la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) se ha contribuido a la armonización de sistemas y leyes a nivel estatal, estableciendo una agenda de trabajo permanente con los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial en el ámbito federal y estatal, con dependencias de la Administración Pública Federal, Mecanismos para el Adelanto de la Mujer (MAM) y organizaciones de la sociedad civil.

¹¹⁵⁶ Respuesta a la RESOLUCIÓN 15/23 Adoptada por el Consejo de Derechos Humanos A iniciativa de México y Colombia Titulada “Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer”. pp. 3-4.

Ahora bien, específicamente, a través del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género ¹¹⁵⁷ y al Programa de Apoyo para las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF) del Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL), como parte de SEDESOL, en octubre del 2011, el INMUJERES y la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados firmaron un convenio para incorporar la perspectiva de género en el trabajo del Poder Legislativo Federal, así como en las políticas públicas y en los programas del Gobierno Federal. A esta finalidad obedecen también tanto la federación como las 32 entidades federativas de Estados libres y soberanos complementa el ordenamiento jurídico.

En este marco de colaboración el Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG), habilitó en la página web de la Cámara de Diputados una base de datos que sistematiza las iniciativas de ley y puntos de acuerdo en materia de género, así como las propuestas de reformas legislativas con perspectiva de género en materia penal, civil o familiar de todas las entidades federativas del país. Con estas acciones se ha fortalecido el andamiaje jurídico-normativo e institucional, así como el trabajo interinstitucional para lograr la igualdad y la no violencia hacia las mujeres. Somos conscientes de que ha habido progresos claros en el escenario actual de interés y preocupación por la labor de igualdad de mujeres y hombres.¹¹⁵⁸

Y es que resulta preciso reconocer de la premisa del necesario cumplimiento de la Constitución mexicana (art. 1. CM), respecto a la proclamación de los derechos humanos y a la no discriminación por razón de sexo. Pero sobre todo, al desarrollo directo constitucional, pues los preceptos consagran las condiciones para que la igualdad del varón y la mujer sean iguales ante la ley (art. 4. CM). Y ello es así por cuanto, si bien el objetivo de llevar a cabo acciones conjuntas de sensibilización sobre la representación de género tanto nacional como local, el caso de Nuevo León. Este proceso ha servido a los

¹¹⁵⁷ El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, se constituyó en el año 2008, con el nombre del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género. En 2009, se fusiona con el Fondo Apoyo a los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres en las Entidades Federativas para la Atención Integral de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género. A partir de 2010 se convierte en el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad.

¹¹⁵⁸ WITTEGENSTEIN, L. (1996). *Últimos escritos sobre filosofía de la psicología*. Madrid: Tecnos, p. XI.

importantes progresos conseguidos en cuanto a acelerar la consecución de la igualdad de género; y en sus esfuerzos por fomentar la participación equitativa de la mujer.

Con ello quedaba más bien su desarrollo a manos de la actuación de los poderes públicos, para el afianzamiento de la igualdad de mujeres y hombres como un principio constitucional, así como para la efectiva realidad de la transversalidad de género como subprincipio directamente ligado a la transversalidad.¹¹⁵⁹ Ello implica la existencia de toda una serie de principios constitucionales, positivizar o inferidos del propio texto constitucional, que pueden convertirse en parámetros informadores de la acción de los poderes públicos y privados y, sobre todo, en límites implícitos en el constitucionalismo contemporáneo.

3.1.1. El diseño de género y la estrategia nacional mexicana

Se trata ahora del principio de igualdad un valor superior del ordenamiento jurídico y un principio que comprende a todos los derechos y libertades. También, la LGIMH¹¹⁶⁰ establece tres instrumentos de política en materia de igualdad: el primero el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, funciones comunes destinadas en las entidades de la Administración a la promoción de la igualdad. El conjunto articulado de estructura, relaciones funcionales, métodos y procedimientos con las autoridades de los estados, el Distrito Federal y los municipios, a fin de efectuar acciones de común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de igualdad entre mujeres y hombres (art. 23. LG); el segundo el Programa Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres, propuesta del Instituto Nacional de las Mujeres, tomando en cuenta las necesidades de los distintos niveles de gobierno, y las particularidades de la región del país; el tercero la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) que señala la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la política nacional en materia de igualdad (art. 22. LO).¹¹⁶¹

Se trata de una norma muy importante del ordenamiento jurídico, pues es la ley que establece acciones para llevar este objetivo (Título IV. LG): el establecimiento de fondos

¹¹⁵⁹ SOUTO GÁLVAN, C. (2016). “Transversalidad, interseccionalidad y acciones positivas”. En ÁLVAREZ CONDE, E. *Deontología, principios jurídicos básicos e igualdad*. Madrid: Tecnos, pp. 435-443.

¹¹⁶⁰ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006, de 2 de agosto*. México: Cámara del Congreso, pp. 1-11.

¹¹⁶¹ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal de 1976*. México: Cámara del Congreso, pp. 1-4.

para la promoción de la igualdad; el impulso de liderazgos igualitarios; la revisión de sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas, en razón de su sexo al mercado de trabajo; la aplicación de lineamientos garantes de igualdad en la contratación del personal en la administración pública; programas de desarrollo y de reducción de pobreza con perspectiva de género; estímulos a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas de igualdad. Además, la participación y representación política equilibrada de las mujeres y hombres; la participación equitativa de mujeres y hombres en el servicio civil de carrera como en altos cargos públicos; integrar el principio de igualdad en el ámbito de la protección social; sanción y erradicar la violencia de género. Por otra parte, la eliminación de estereotipos como la vigilancia de la integración de perspectiva de género en todas las políticas públicas.

Por lo que se refiere a la cuestión de la labor desarrollada, ha puesto un énfasis en las estrategias nacionales, que muestren una sensibilización hacia la cuestión del género. Por otra parte, como continuación sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2008-2012) se aprueba por la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados un presupuesto (ramo 27 Función Pública anexo 9A) para Mujeres y la Igualdad de Género, de dieciocho millones de pesos. El objetivo de alcanzar la igualdad material o de hecho es un argumento más aceptable y conforme a valores consagrados constitucionalmente, en la aplicación efectiva del programa fue dar inicio al Observatorio para la transferencia y rendición de cuentas en la aplicación de los presupuestos y programas de la Administración Pública Federal (APF) en materia de transversalidad de perspectiva de género del “*Sistema de Igualdad*”.¹¹⁶²

En dicho plan se determinó iniciar la operación del Observatorio para la transparencia en 10 entidades federativas, se proponen cinco programas federales de actuación considerados como prioritarios: 1. Fondo para la Transversalidad de Género (INMUJERES); 2. Impulso productivo a la Mujer (FONALES); 3. Programa de Organización Productiva para las Mujeres Indígenas (CDI); 4. Programa de la Mujeres del Sector Agrario (SRA); 5. Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para Apoyar a

¹¹⁶² OBSERVATORIO PARA LA TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS EN LA APLICACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS Y PROGRAMAS DE LA APF. EN MATERIA DE TRANSVERSALIDAD DE PERSPECTIVA DE GÉNERO (2008). *Informe Ejecutivo de Resultados*. México: Dirección General de Operación Regional y Contraloría Social, pp. 2-6.

Madres Trabajadoras (SEDESOL). De igual forma, implica necesariamente el ejercicio de la Administración Pública y de la Secretaría de la Función Pública (Dirección General de Operación Regional y Contraloría Social) sobre la cooperación al desarrollo de igualdad de género que, permita comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como semejanzas y diferencias, el sentido de sus vidas y sus expectativas y oportunidades.

Esta perspectiva de género permite establecer las estrategias y la realización de los propósitos de institucionalizar una política transversal con perspectiva de género. Además de encontrarse con normas como la igualdad jurídica; los derechos humanos de las mujeres; la no discriminación;¹¹⁶³ el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia; mayores oportunidades. Cuya finalidad es la de la creación de un marco de la misma amplitud con la que está concebido en el sector público como en el privado.

3.1.2. Hacia la búsqueda de la igualdad de género

Como mencionamos anteriormente, se intenta abrir camino hacia una igualdad sustancial, donde la aplicación práctica de la justicia se vea en todas las situaciones, y un avance significativo en el cumplimiento de los compromisos adquiridos por México en la Declaración de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Pekín, de 1995, de la universalidad, pluralidad y diversidad humana, que ha de respetar los contenidos programáticos y líneas de actuación internacionales; no obstante, los instrumentos normativos que utilizan se pueden manifestar de diversas formas; por leyes especiales, leyes integrales o por Planes de actuación periódicos.¹¹⁶⁴

Para una primera aproximación al estudio de género, lo encontramos en la decisión política, porque pone de manifiesto y revela el enfoque de los poderes públicos. A esta idea se establece la obligación de realizar una planeación democrática donde tenga lugar la participación de los mexicanos, para recoger las aspiraciones y demandas de la sociedad e incorporarlas al *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. También, presenta el proceso de consultas y se muestra un resumen estadístico con los principales resultados de la

¹¹⁶³ KEMELMAJER DE CARLUCCI, A. (2003). “Las acciones positivas”. En CARBONELL, M. *El principio constitucional de igualdad*. México: CNDH, pp. 239-240.

¹¹⁶⁴ MONTALBÁN HUERTAS, I. (2003). *Perspectiva de Género: criterio de interpretación internacional y constitucional*. Premio Rafael Martínez Emperador. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, p. 59.

participación ciudadana; donde se incluyen citas textuales de comentarios de diversos actores de la sociedad que dicen el sentir de los mexicanos.

Es el primer Plan que incorpora una perspectiva de género en la Administración Pública Federal, al respaldar un cambio al interior de las instituciones y garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres como la necesidad de realizar acciones orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar las diferencias de género que, se producen por los roles y estereotipos de género tradicionales que incidan en la desigualdad, exclusión o discriminación, mismas que tienen efecto negativo en el éxito de las políticas públicas. Su función establecida en los artículos 2, 9 y 14 de la Ley de Planeación Nacional que velan por la incorporación de la perspectiva de género.

Con este importante precedente el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, de su contenido resaltamos la obligación que se impone a todas las dependencias de la Administración Pública a alinear todos los Programas Sectoriales, Instituciones, Regionales y Especiales a conceptos tales como un Gobierno Cercano y Moderno, la Perspectiva de Género y, Democratizar la Productividad, significa que las oportunidades y el desarrollo lleguen a todas las regiones, a todos los sectores y a todos los grupos de la población. Así, actuando en consecuencia México se ha comprometido en gran manera con la igualdad de género a través de la legislación, de proyectos y de programas.

Así, por ejemplo en lo que afecta al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, se elabora siendo el Presidente de la República Enrique Peña Nieto, observando el cumplimiento en el marco legal de la Constitución mexicana, para garantizar que éste sea integral y sustentable, que favorezca el desarrollo social, la realización de los derechos humanos y el mejoramiento de la calidad de vida.¹¹⁶⁵ Se reconocía, a partir de ahora, que el Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional. Habrá un Plan Nacional de Desarrollo al que se sujetaran obligatoriamente los programas de la Administración Pública Federal (art. 26. A. CM). Este documento traza una serie de medidas; los objetivos de las políticas públicas; y establece las acciones específicas para alcanzarlos y precisa indicadores que permitan medir los avances obtenidos.

¹¹⁶⁵ BORDIEU, P., LOÏE, J. D. W. (1995). *Respuestas. Por una antropología reflexiva*. México: Grijalvo, p. 87.

Es por ello, que el objetivo general del Plan es llevar a su máximo potencial al país: el Plan impulsa un federalismo articulado, así como la fortaleza de sus regiones, estados y municipios, que permitirá orientar las políticas y programas del Gobierno de la República Mexicana. Además, es la hoja de ruta que sociedad y gobierno han delineado juntos hacia una nueva etapa del país, se proponen cinco *Metas Nacionales* y tres *Estrategias Transversales*,¹¹⁶⁶ de su contenido ha de apuntarse en particular lo que respecta a una de las estrategias transversales sobre la Perspectiva de Género.

Tabla 1. Esquema del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

| | |
|------------------|---------------------------------------|
| Objetivo general | Llevar a México a su máximo potencial |
|------------------|---------------------------------------|

| | | | | | |
|-------------------------|------------------|-----------------------|--------------------------------------|---------------------|--------------------------------------|
| Cinco Metas Potenciales | I. México en Paz | II. México Incluyente | III. México con Educación de calidad | IV. México Próspero | V. México con Responsabilidad Global |
|-------------------------|------------------|-----------------------|--------------------------------------|---------------------|--------------------------------------|

Tres Estrategias Transversales

| | |
|------|-------------------------------|
| i) | Democratizar la Productividad |
| ii) | Gobierno Cercano y Moderno |
| iii) | Perspectiva de Género |

Fuente: Elaboración propia con datos: Gobierno de la República Mexicana. Enrique Peña Nieto. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. México, p. 21.

A esto debemos agregar la crítica de género y el extrañamiento de las mujeres en relación con el sentido y el orden del mundo y los contenidos asignados a sus vidas, han sido móvil fundamental del avance de igualdad sustantiva de género en su desarrollo económico, político y social. Por otro lado, la elaboración del Plan representó un elenco importante de temas: desde el empleo, la salud, la educación, los servicios sociales, entre otros motivos, los retos en esta materia son aún muchos y muy complejos.

De igual forma, han de tener en consideración la igualdad tanto de sus disposiciones normativas como en sus distintas administraciones, y de forma análoga, en sus políticas y en las acciones que se deriven de las mismas, lo que viene a confirmar, el rasgo de

¹¹⁶⁶ GOBIERNO DE LA REPÚBLICA (2013). *Las 5 Metas y Estrategias Transversales del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. México: Federalismo Hacendario, núm. 179. DOF, Indetec, pp. 4-10.

transversalidad. Cuestión relevante que se introduce para lograr una sociedad con igualdad de género y sin exclusiones de las personas con discapacidad, los niños y los adultos mayores, para lograr un México Incluyente.

Además de coordinar sus esfuerzos a través de una política integral para lograr la consecución de las Metas Nacionales establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, representa una visión de conjunto, una política global en materia de igualdad de género, desde una perspectiva nacional, regional, y de cooperación interinstitucional. La proyección de la tarea del Sistema Nacional de Planeación Democrática en cumplimiento de la Ley de Planeación (art. 22.), guía las acciones de las dependencias y entidades de la presente Administración Pública Federal diseñará programas: así el Programa Sectorial de Educación; el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres; el Programa Nacional para prevenir y Eliminar la Discriminación; el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, entre otros.

En este sentido, una demanda recurrente, pues de ser una política prácticamente asociada al ámbito social o laboral en materia de igualdad se ha convertido o tiende a ello en una política transversal u horizontal como requieren las cuestiones de género.¹¹⁶⁷ Es pues, que en términos de igualdad se plantea reducir la brecha entre mujeres y hombres en materia de acceso y permanencia laboral; a las acciones en materia de educación;¹¹⁶⁸ y formación, a la mejor participación de las mujeres en empleos. Así como desarrollar y fortalecer esquemas de apoyo y atención que ayuden a las mujeres a mejorar sus condiciones de acceso a la seguridad social de su bienestar y autonomía económica.

Ahora bien, la educación básica y, la cobertura en la educación media superior constituyen la base de la pirámide educativa obligatoria (art. 3. Fracción II. Inciso c. CM). Desde una perspectiva posmoderna LIPOVETSKY, considera a la expansión de la educación superior entre las mujeres como uno de los factores que contribuyeron a

¹¹⁶⁷ FERNANDEZ DE GATTA SÁNCHEZ, D. (2007). “El principio de igualdad de género en la Unión Europea”. En FIGUERUELO BURRIEZA, Á., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. A. *Igualdad ¿Para qué?* A propósito de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Granada: Comares, p. 153.

¹¹⁶⁸ SOUTO GÁLVAN, C. (2012). La educación y la igualdad de mujeres y hombres. En SOUTO PAZ, J. A., SOUTO GÁLVAN, C. *Educación y libertad*. pp. 199- 210.

precipitar el declive del estereotipo de la esposa ama de casa, la revalidación de valores culturales, por un lado, que se encuentran sumidos en una cultura más competitiva que desarrolla la confianza y la sobrestimación de sí mismas. Las perspectivas presentes y futuras son claras de las diferencias de socialización y división sexual del trabajo y las profesiones.¹¹⁶⁹

3.1.3. La inclusión de las mujeres en el espacio público

La pertinencia y necesidad de tener en cuenta la categoría que desde la teoría y práctica del paradigma feminista es preciso intervenir socialmente en la resolución de las desigualdades de género. Es preciso atender, en el campo de la teoría, a la posibilidad de elaboración de nuevos signos que puedan traducir nuevos significados sobre la desigualdad de las mujeres respecto a los varones, también en el campo de la significación. El avance que, desde este paradigma, ha supuesto las categorías de género, del sistema sexo/género, de las desigualdades de género entre mujeres y hombres, y de las construcciones de las identidades femenina y masculina.¹¹⁷⁰ De esta forma, a lo largo de las últimas décadas México ha enfrentado retos importantes, y ha logrado avances que puedan competir exitosamente en el exterior, y se establecen las estrategias y líneas de acción internas para una nueva y moderna política para la mujer, con objetivos precisos para que se alcanzasen las amplias metas de igualdad, desarrollo y paz ya previstas por la Conferencia de México.

Estas tres esferas de igualdad de acceso a la educación; las oportunidades de empleo y servicios; de atención de salud, además de representar un momento decisivo para el adelanto de la mujer en el siglo XXI. Este ha sido uno de los retos en los que México ha mostrado una voluntad decidida: el avance en la igualdad entre mujeres y hombres con la necesaria introducción de una perspectiva de género en todas las actuaciones públicas. Por otro lado, durante el periodo de 1970-1982, el logro de un mayor crecimiento institucional es la educación encaminada a fortalecer el capital humano y, formar mujeres y hombres comprometidos con una sociedad más justa y más prospera.

¹¹⁶⁹ LIPOVETSKY, G. (1999). *La tercera mujer*. Barcelona: Anagrama, pp. 209, 280-281.

¹¹⁷⁰ LÓPEZ DÍEZ, P. (2004). “La mujer, las mujeres y el sujeto del feminismo en los medios de comunicación”. En LÓPEZ DÍEZ, P., ORTIZ SOBRINO, M. Á., CUESTA RICO, J., MARTÍNEZ MARÍN, V. *Manual de información en género*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer, Instituto Oficial de Radio y Televisión, pp. 111, 113

Ahora bien, en cuanto a la disponibilidad de la fuerza laboral México es un país joven, alrededor de la mitad de la población se encontrará en edad de trabajar durante los próximos 20 años. En efecto, la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, se propone potenciar las oportunidades de los mexicanos para innovar y para desarrollar con plenitud sus aspiraciones; por ello, es necesario propiciar una sociedad donde los derechos establecidos en la Constitución pasen del papel a la práctica. Con una profunda y verdadera libertad e igualdad para todos y de la condición jurídica y social. Esto significa la construcción de acuerdos con actores políticos y sociales, la formación de ciudadanía y corresponsabilidad social, el respeto y la protección de los derechos humanos, la erradicación de la violencia de género; es decir un México incluyente que disminuya las brechas de desigualdad y que promueva las políticas públicas como factor de cohesión y ciudadanía. Se reconocían, a partir de ahora, que el país ha adquirido la madurez necesaria para generar, de manera plural y democrática, los acuerdos y las transformaciones que México demanda.

3.1.4. Claves interpretativas de género hacia una construcción social, política, económica y cultural

Las sociedades modernas constituyen un entramado complejo de redes y grupos sociales. Existe aún al día de hoy la tendencia de encasillar a las mujeres en determinados temas, por un lado, a las que se les asignan unos roles muy determinados y, por el otro, en ellos la mujer es invisible (consolida además, estereotipos negativos).¹¹⁷¹ Estas existencias no pueden ser explicadas sin tener en cuenta fenómenos sociales de fuerte contenido colectivo por la enorme diversidad de sentidos, aristas y direcciones que presenta. Pues bien, deben estudiarse a la luz de sus grupos de pertenencia es clave para entender el concepto de género, así como otras nociones necesarias para entender la desventajosa situación de las mujeres construidos desde hace ya tres siglos.

En la modernidad la política jurídica tiene un lento proceso de transformación, que comienza a finales del siglo XVII, derivada de la concepción feminista ha sido el momento

¹¹⁷¹ BERGANZA CONDE, M. R. (2004). La representación de género en los distintos escenarios periodísticos de la información”. En LÓPEZ DÍEZ, P., ORTIZ SOBRINO, M. Á., CUESTA RICO, J., MARTÍNEZ MARÍN, V. *Manual de información en género*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaria de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer, Instituto Oficial de Radio y Televisión, p. 176.

histórico de expansión donde se acuña el concepto género para explicar la dimensión social y política que tiene el sexo en una construcción social en las sociedades contemporáneas.¹¹⁷² Existe una clara visión múltiple y variada, la noción de igualdad presenta concomitantes con otros principios como la libertad y justicia ampliando su horizonte de sentido y significado. Por tanto, nos encontramos ante un problema, nunca agotado por los retos y desafíos que presenta la realidad socio-política, pero al mismo tiempo económico y cultural.

Por otro lado, en esta dirección poner de manifiesto varias formas de opresión, discriminación y explotación del colectivo femenino como de otros grupos vulnerables de la comunidad.¹¹⁷³ La historia, la herencia cultural, la tradición, los usos y costumbres, actúan de tal modo, en todas las esferas de la vida a sus distintas formas y modalidades, de desigualdad social que plantean diferentes problemas de justicia social como la discriminación por razón de sexo, etnia, por una posición o estatus social y económico. Un ejemplo cercano de este tipo de desigualdad o discriminación¹¹⁷⁴ podemos observarlo en la subordinación de las mujeres, las causas de la misma, las desigualdades entre mujeres y hombres se pueden visibilizar con las brechas de género. Por ejemplo, en el acceso a la educación, la formación profesional y al ingreso monetario, las que miden la distancia entre la situación de las mujeres en comparación con los hombres.

Esta perspectiva se estructura a partir de la ética y conduce a una filosofía *posthumanista*, por su crítica de la concepción androcéntrica de humanidad en el mundo patriarcal que dejó fuera a la mitad del género humano, es decir a las mujeres. También contiene de manera explícita aspectos nocivos que se producen por la organización social basada en la desigualdad, la injusticia y la jerarquización política de las personas fundamentada en el género. Los estudios de género y la perspectiva femenina han tenido

¹¹⁷² SIERRA HERNAIZ, E. (1999). *Acción positiva y empleo de la mujer*. Madrid: Consejo Económico y Social, pp. 2-12, 21-23, 33-34,

¹¹⁷³ Artículos 1. La ley su objetivo es reglamentar conforme al artículo 1. de la Constitución mexicana las condiciones en las que el Estado deberá promover, proteger el ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y oportunidades. Así como el establecimiento de las políticas públicas. CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, *Ley General para la inclusión de las personas con discapacidad 2011*. México: Cámara de diputados, pp. 1-2.

¹¹⁷⁴ GONZÁLEZ MARTÍN, N. (2001). “Discriminación y genética”. VV.AA. *Memorias de temas selectos de derecho y salud*. México: UNAM, pp. 139-148.

como objetivo desvelar los mecanismos sociales que han convertido la diferencia anatómica entre mujeres y hombres en una diferencia política en clave de dominación y subordinación.

Las mujeres están inscritas en un colectivo cuyo rasgo común es el sexo (desventaja social). Para entender en su complejidad esta realidad material y simbólica muy particularmente BENHABIB, pone de manifiesto que el sistema sexo/género alude que en la sociedad existe un mecanismo que distribuye los recursos políticos, económicos, culturales en función del género.¹¹⁷⁵ El enriquecimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres se ha dado como un proceso abierto de prácticas sociales y políticas. Puede decirse, década a década, año tras año mujeres de una gran diversidad de países, culturas, instituciones, organizaciones y movimientos que más han contribuido en los dos últimos siglos a democratizar aspectos decisivos en la vida pública y privada.

En pleno siglo XX, el objetivo de las políticas de igualdad son orientadas a desactivar los mecanismos de discriminación,¹¹⁷⁶ en todos los ámbitos y lugares por mejorar las condiciones de vida de las mujeres y hacer valer sus derechos. La táctica legal de recurrir todas las leyes no implicó un éxito por la fuerte costumbre del capitalismo patriarcal. La garantía constitucional de un derecho no implica el reconocimiento de su efectiva aplicación, pues depende de la interpretación que hagan de su contenido los órganos encargados de la interpretación constitucional, leyes, de los derechos fundamentales, y de la mentalidad social fuertemente arraigada en la población.

En el caso concreto de la ampliación de las estructuras democráticas ha ensanchado los límites políticos y económicos al reivindicar la ciudadanía civil y política para que sea posible una convivencia democrática y una tolerancia activa.¹¹⁷⁷ Este es el caso de la vía para avanzar que han creado mecanismos institucionales, redes, encuentros, espacios, foros,

¹¹⁷⁵ BEHABIB, S. (1990). "El otro generalizado y el otro concepto: controversia Kohlberg-Gillian y la teoría feminista". En BEHABIB, S., y CORNELL, D. *Teoría feminista y teoría crítica*. Valencia: Alfons el Magnánim, pp. 125-126.

¹¹⁷⁶ COBO BEDÍA, R. (2004). "El sistema sexo/género". En LÓPEZ DÍEZ, P., ORTIZ SOBRINO, M. Á., CUESTA RICO, J., MARTÍNEZ MARÍN, V. *Manual de información en género*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer, Instituto Oficial de Radio y Televisión, pp. 14-15.

¹¹⁷⁷ AGUILERA PORTALES, R. E. (2007). "La multidimensionalidad de la igualdad como valor normativo, axiológico y político fundamental". En FIGUERUELO BURRIEZA, Á., IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. M. *Igualdad ¿Para qué?* Granada: COMARES, p. 22.

congresos; han producido investigaciones, difundido en libros, revistas, folletos, videos, películas y todo tipo de creaciones científicas, literarias, entre otras. Por consiguiente, el encuentro de las acciones de género con las mujeres es sólo un encuentro que permite apoyar a las mujeres, pero son ellas mismas quienes deben hacer los cambios; se arriesgan y actúan para enfrentar condiciones injustas, para sobrevivir, para mejorar y para construir alternativas.

Aunque bien es cierto, los temas que abarca la perspectiva de género no son extremos ni indiferentes, son aspectos de la propia vida, de la comunidad y del país. El ejemplo más claro tratado en la agenda feminista que atienden de manera magnífica un aspecto de la vida o de la problemática social, económica, política y cultural de un pueblo. Desde el enfoque aséptico (neutro) de género de cómo toda sociedad democrática debe realizar un trato igualitario hacia todos los miembros de la población; igualdad a las relaciones sociales y económicas; igualdad de oportunidades de ellas y ellos; la incorporación de las mujeres y hombres en los procesos de producción o comercialización para hacer algo con su pobreza; la atención de la sanidad; la inclusión en procesos participativos políticos, y de ciudadanía.

En este sentido, se puede hablar de diversos modos y sentidos de igualdad: igualdad formal, igualdad material, igualdad jurídica, igualdad política. Del mismo modo, en la década de los noventa ha cobrado importancia la llamada capacitación en géneros en las oficinas gubernamentales, las organizaciones civiles, los partidos políticos, las universidades. Por primera vez, los procesos participativos impulsados por las mujeres tienen a las mujeres como protagonistas, destinatarias y beneficiarias. Mujeres y hombres forman parte sustantiva en la construcción de la democracia y la redefinición de los modelos de desarrollo, así como de la resignación de la vida personal y colectiva. Y ésta es crucial en la consecución en un espacio verdaderamente común a mujeres y a hombres, y sigue siendo el objetivo primordial de las mujeres, como igualdad de derechos obliga a una redefinición de democracia y de ciudadanía.¹¹⁷⁸

¹¹⁷⁸ COLLIN, F. (1993). "Diferencia y diferendo: La cuestión de las mujeres en filosofía". En Historia de las mujeres. Historia de las mujeres de Occidente. El Siglo XX. Tomo 5. Madrid: Taurus, pp. 291-321.

4. UNA PERSPECTIVA TEÓRICA. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE NUEVO LEÓN DE 1917

En la incorporación de la igualdad de género se hace especial hincapié en la constitucionalidad del Estado de Nuevo León, como parte integrante de la República, se estará a lo dispuesto del modo prevenido en la Constitución Federal promulgada, el 5 de Febrero, de 1917 sujeto a las leyes generales de la Nación en todo lo que no afecte su régimen interior, pues tiene la libertad de gobernarse y administrarse por sí mismo. Por su labor desarrollada ocupará una posición de liderazgo en el ámbito conceptual y por la creación de mecanismos que permitan lograr una igualdad de género de *iure y de facto*.¹¹⁷⁹ Sólo desde esta perspectiva se podrá conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres nuevoleonenses, igualdad que forma parte integrante de los derechos humanos.

En consecuencia con lo anterior y siguiendo el texto constitucional en el Título I artículo 1 reconoce los derechos humanos del pueblo nuevoleonés y, el párrafo cuarto recoge, que queda prohibida cualquier discriminación por razón de sexo o por motivos de raza, color u origen social, entre otros motivos. Además, del reconocimiento de un elenco de derechos de igualdad cuyo goce se garantiza constitucionalmente de especial interés resaltar respecto a que el varón y la mujer son iguales ante la ley (art. 1. Párrafo quinto CNL). Cuando se redactó este importante instrumento para la consecución de una igualdad de género, el contenido de este precepto específico que cuando la terminología de género empleada de observancia general sea en masculino, esta norma deberá entenderse que se refiere tanto al varón como a la mujer, salvo disposición expresa en contrario (art. 1. CNL).

Con este importante precedente, sus esfuerzos se focalizarán en la situación de las niñas-mujeres; en la necesidad de cambios de su situación y en los esfuerzos que han de desarrollarse para la consecución de una efectiva igualdad de sexos. Es importante destacar el derecho a la educación una necesidad de la niñez que tendría que incorporarse en las leyes y normas para garantizar el acceso pleno de todos sus derechos (art. 3. Párrafo tercero CNL). Por otra parte apuntar sobre la condición jurídica y social en el ámbito laboral en el que cobra sentido el principio de igualdad con la necesaria introducción de la igualdad de

¹¹⁷⁹ DE TOMÁS MORALES, S. (2010). “La labor del Consejo de Europa en materia de igualdad de género”. En CARMONA CUENCA, E., GILES CARNERO, R. M., GONZÁLES BUSTOS, M. A., HERNÁNDEZ SAN JUAN, I. *Formación y objeto del Derecho antidiscriminatorio de género: perspectiva sistemática de la igualdad desde el Derecho público*. Barcelona: Atelier, p. 17.

oportunidades para todas las personas, en consecuencia queda prohibida cualquier tipo de discriminación en el acceso o mantener su fuente de trabajo (art. 4. Párrafo segundo CNL).¹¹⁸⁰

Y en cualquier caso, de las relaciones de trabajo y su formalización jurídica a través de las relaciones de trabajo asalariado, esto es, el ámbito propio del sistema económico y del sistema laboral, ofrece un escenario de los compromisos constitucionales de igualdad. Si se tiene en cuenta, sobre todo, para alcanzar los objetivos fundamentales establecidos por la Constitución. En la actualidad para lograr el pleno ejercicio de esos derechos a favor de la igualdad de géneros orientadas hacia el presente y futuro para el adelanto de la mujer, pasase de un mero reconocimiento formal, el desarrollo de políticas positivas, en la adopción de decisiones un derecho legítimo de las mismas, y una necesidad política y social, tendría que incorporarse en todas las instituciones con un enfoque más amplio de la perspectiva de género.

La transformación fundamental al concepto de géneros y todas las relaciones entre las mujeres y los hombres, tenían que ser revaluadas en todas sus instituciones, procesos de planificación, de políticas públicas y un análisis de sus efectos sobre los hombres y las mujeres y de las necesidades de éstos. Por consiguiente, para ir concluyendo esta visión local, hay que señalar que se sigue poniendo en el horizonte temporal una igualdad que parte del reconocimiento de la desigualdad originaria de los individuos y que debe ser entendida como un mandato dirigida a los poderes públicos para que los mismos garanticen una igualdad material, es decir, la búsqueda de una autentica igualdad real y efectiva.¹¹⁸¹ Ello no puede ser de otro modo, pues resulta que en este contexto de reconocimiento el avance de igualdad entre mujeres y hombres con la necesaria introducción de una perspectiva de género en todas las actuaciones públicas.

Ahora bien, la brecha existente, aún, entre las normas y la realidad, requiere también, cambios en determinadas pautas de comportamiento profundamente arraigadas,

¹¹⁸⁰ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE NUEVO LEÓN. Publicada en el Periódico Oficial del Estado de 16 de diciembre de 1917. Título I De los Derechos del Hombre, artículos 1, 3, 4. Compilación Legislativa del Estado. Secretaría General de Gobierno. Coordinación de Asuntos Jurídicos. Nuevo León, México, pp. 1, 2-4. Última reforma integrada P. O. 8 de julio de 2014.

¹¹⁸¹ BRUNET ICART, I. (2008). "Perspectiva de género". En BARATIA. *Revista Castellano-Menchea de Ciencias Sociales*, núm. 9. Toledo, España: Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, pp. 15-36.

así como de algunas prácticas institucionales y profesionales tradicionales. Para la igualdad entre las mujeres y los hombres en dos campos de actuación preferentes: el social y el económico, a saber, la consecución del adelanto de la mujer en todas partes y en todas las esferas de la vida pública como privada, de forma inequívoca las mujeres se fue tomando conciencia de que las leyes, en sí y por sí mismas, no bastaban para garantizar la igualdad de derechos de la mujer.

Por ello, la mujer debe desarrollar y procurar la potenciación de su papel y la promoción de su derecho a la participación plena en todos los niveles de la actividad humana. Es importante destacar la necesidad de seguir impulsando el desarrollo de políticas específicas en cuestiones de género, pues, como señala RODRÍGUEZ:

“la adopción de medidas positivas y la incorporación de una perspectiva de género se distinguen como estrategias complementarias para avanzar en el logro de la igualdad de hombres y mujeres”¹¹⁸²

4.1. La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León de 2011. Decreto núm. 285

El derecho de igualdad se configura en la Constitución Mexicana como un derecho fundamental el que ha permitido, después que la LGIMH reafirmara esta posición, se correlaciona de manera directa con los artículos 1 y 4 que contiene la Constitución para la consecución de la igualdad. Y con estas dos normas se ha podido legislar en materia de igualdad sobre un concepto de desigualdad, que ha hecho constitucionalmente posible las acciones positivas para grupos de personas que se encontraban en situación de debilidad o desventaja desde el punto de vista social. Tal circunstancia, va a permitir el avance de la igualdad de género, y en este sentido, supuso una ruptura del modelo de normatividad jurídica en ausencia de género.

Y es en este punto donde se produce una buena parte de la dialéctica del derecho de la igualdad de género.¹¹⁸³ Desde el objeto de la justicia es la estructura básica de la sociedad como las instituciones que regulan los derechos y deberes fundamentales que el

¹¹⁸² RODRÍGUEZ MANZANO, I. (2008). *Mujeres y Naciones Unidas. Igualdad, desarrollo y paz*. Madrid: Catarata pp. 226-227.

¹¹⁸³ BALAGUER CALLEJON, M. L. (2007). “El derecho a la igualdad de género: la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad entre mujeres y hombres”. En FIGUERUELO BURRIEZA, Á., IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. M. *Igualdad ¿Para qué?* Granada: COMARES, pp. 51-53.

gobierno ha de prestar a sus ciudadanos. Igualmente, el principio de igualdad que consiste en el reparto equitativo, y de estructurar las desigualdades en un mayor beneficio de los más desfavorecidos. Sin lugar a duda, hablar de igualdad es hablar de derechos humanos, esto ha significado un conjunto de facultades jurídicas comunes a todos los individuos. Por consiguiente, un rasgo fundamental que marca el origen de los derechos humanos es su carácter universal y los derechos positivos de los ciudadanos.

Los cambios importantes para una vida mejor, han ocurrido, a través de la última década a medida que se ampliaba la esfera de aplicación del concepto sobre la igualdad entre mujeres y hombres.¹¹⁸⁴ En este sentido, se dieron condiciones favorables, junto a un grupo de derechos de especial protección, con exigencia de regulación por ley, respeto al contenido esencial del derecho. Además, se incrementa el acceso a la educación; mayor participación femenina en el mercado laboral, en la que se reafirma que dicha igualdad es un principio que emana de los derechos humanos y se constituyen en condición esencial de la democracia y un imperativo de justicia social.

Es este marco se señala como uno de los objetivos prioritarios para el tratamiento de la mujer en la perspectiva de género. Se adentra en la importancia como en su vigencia de Ley en que proclama como principio jurídico de igualdad entre mujeres y hombres. En todo caso, es el desarrollo legislativo que se está produciendo en estas últimas décadas en materia de igualdad de género conducen hacia una igualdad real entre mujeres y hombres ha llevado a la práctica iniciativas destinadas a construir una sociedad más justa y participativa. La igualdad de género adquirirá una nueva dimensión global dentro de todas las áreas políticas nuevoleonese, propiciando el dialogar y trabajar en dos claras líneas de acción: por una parte, en conexión con las políticas nacionales; por otro lado, la experiencia común local, con el objetivo de impulsar estrategias políticas, medidas y herramientas para implementar la igualdad de sexos.

Por lo que se refiere a las normas sobre igualdad de género, relativa a la aplicación de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo, ha supuesto un motivo de desarrollo de la legislación en el ámbito laboral. Consecuencia de ello se abordó desde una posición

¹¹⁸⁴ ZAMBONI, CH. (1995). "Ordine simbolico e ordine sociale". En Diótima, Oltre l'uguaglianza. Le radici femminili dell'autorità. Nápoles: Liguori, 1995, pp. 33-51.

de regulación de los derechos de la mujer, desbordando la intervención de la entidad federativa de Nuevo León, es ahí donde resulta interesante la igualdad de derechos que tenga por objeto principal la igualdad de la mujer y el hombre en la entidad. Por estas razones y por otras, consideraron competencialmente posible la legislación sobre la igualdad, desde la consideración de determinadas discriminaciones históricas de desigualdad.

Y dentro de esta competencia reivindicativa en su aspecto social y político, y en parte también susceptibles de formación en materia de género como una necesidad se podrá decir que el principio de la igualdad, para VOGEL-POLSKY, señala que...

“la igualdad es un fin en sí misma y constituye el núcleo duro del derecho fundamental. Ella impone la obligación de garantizar la igualdad de estatuto a los dos componentes sexuados de la humanidad y se convierte en el principal motor de toda regla de organización política y social en una verdadera democracia”.¹¹⁸⁵

A estos efectos, es especialmente importante considerar la construcción de ese nuevo derecho fundamental previsto al tema de igualdad entre mujeres y hombres. No solamente porque cualquier competencia necesita en general, de un desarrollo legislativo que regule ese sector material, sino porque conduce a armonizar la legislación local con las disposiciones, nacional e internacional.

Y por tanto, con la Ley 2011, de 26 de diciembre, para la Igualdad entre Mujeres y hombres de Nuevo León, con la finalidad de conseguir la igualdad de género en la realidad social, política y económicamente del Estado. Esta afirmación repercute favorablemente en el artículo 27, fracción III, y supone de hecho importantes elementos de definición; medidas positivas que tengan el fin de conseguir la igualdad de género; hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades de género. De ahí que el desarrollo del trabajo desde múltiples frentes, en todos los ámbitos se aborda los esfuerzos hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva cuya más general expresión se encuentra en el artículo 2 de la Ley.¹¹⁸⁶

¹¹⁸⁵ VOGEL-POLSKY, E. (1996). “El Derecho a la Igualdad de los Sexos. Modificaciones necesarias al Tratado de la Unión Europea”. En MARIÑO MENÉNDEZ, F. *La Protección Internacional de los Derechos de la Mujer tras la Conferencia de Pekín de 1995*. Madrid, pp. 135-136.

¹¹⁸⁶ INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES. NUEVO LEÓN. (2012). *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León 2011*. Decreto núm. 285. Título I. Disposiciones Generales,

Y para eso solo vale el trabajo continuado, y la matización de políticas de mujer, eso significa la transversalidad, y por ello, dada la exigencia de afrontar la igualdad desde todos los planos y perspectivas. El sólo compromiso de los poderes públicos no es suficiente para llegar a conseguir los cambios sociales necesarios en la igualdad de género. Ciertamente que son los poderes públicos los llamados a incentivar y crear las condiciones para el ejercicio de los derechos de las mujeres. Pero la igualdad de género exige más, un cambio de valores, puede traer la igualdad real a la sociedad.

En este caso de la igualdad, la Ley contiene las medidas de acción positiva, permiten una inmediata efectividad en la consecución de la igualdad de género. Algunas de ellas son medidas directas de no discriminación, la equidad de género, la perspectiva de género, la igualdad de trato y de oportunidades. Si se desea evitar la perpetuación de desigualdades en estructuras, proceso y políticas, debería verse reflejada en la igualdad de acceso al trabajo remunerado y al poder económico (art. 4. Ley). Por su parte eso implica un importante esfuerzo y voluntad política entre los poderes públicos, el diálogo con los agentes sociales, los derechos constitucionales y los Tratados así como su relación con la finalidad perseguida.

Asimismo sería necesaria una adaptación en las estructuras sociales, que permitan las posibilidades de conciliar un reparto equitativo entre mujeres y hombres. No se oculta a nadie la dificultad de regular una materia tan sensible en una sociedad que ha venido manteniendo un régimen autoritario que conoció la institución hasta tiempos recientes de un modelo de dominación.¹¹⁸⁷ En todo caso, de abordarse el derecho constitucional a la igualdad y no discriminación por razón de sexo o género, ha sido objeto, de modo específico, de un desarrollo normativo intenso a lo largo de los últimos años. A este respecto, acuerdos que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y el fomento de la igualdad de género.

Por su parte hasta ahora la Ley no es un punto y final de una etapa, sino un punto de inflexión en cuanto al papel del Derecho en la protección y garantía de la igualdad de género, puesto que aporta bases en el espacio que hoy en día en la sociedad ocupa la

Capítulo Único Disposiciones Preliminares. Capítulos 2 y 4. Nuevo León, México: Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, pp. 8-10.

¹¹⁸⁷ TANNEN, D. (1996). *Género y discurso*. Barcelona: Paidós, pp. 19-22.

igualdad, este es el camino que es señal de identidad fundamental a construir una sociedad más democrática, más justa, más solidaria y con mayor oportunidad para todas las personas. En este sentido, el hilo conductor de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres, de las medidas en ellas previstas para cada una de las áreas jurídicas involucradas desde el Derecho administrativo, el Derecho Constitucional, el Derecho Laboral, habida cuenta de que la perspectiva de género se introduce a partir de esta Ley.

Se introduce a partir de la Ley hacer efectivo el Derecho constitucional entre mujeres y hombres; instaurar la transversalidad en la ejecución de las políticas públicas en materia de igualdad; a lo que añade, la actuación de la institucionalización de las buenas prácticas de igualdad, igualdad de oportunidades y de trato en la Administración Pública Estatal (art. 14. Ley);¹¹⁸⁸ tiene como nexo común de la política estatal establecer las acciones para fomentar la igualdad sustantiva en los diversos ámbitos desde el económico, laboral político, social y cultural. La Ley consiente de esta realidad, pretende regular con un carácter bastante general, las medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las mujeres, en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y de tareas domésticas entre mujeres y hombres, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 19. Ley).

Desde esta perspectiva hay que actuar para evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias remuneratorias, la responsabilidad de los poderes públicos y, específicamente, el papel de las Administraciones en la consecución y garantía de la igualdad. La propia Ley señala, por tanto, el contexto en el que debe interpretarse y desarrollarse, pero en el que también supone un nuevo modelo para el avance en el objetivo de una igualdad material entre los sexos. La concreción de aquellos aspectos que sean necesarios, tal es el caso, el Sistema Estatal en asuntos de formar y capacitar a los servidores públicos en materia de igualdad (art. 27. Ley); medidas para procurar que las mujeres y los hombres gocen de igualdad de acceso y participación en las estructuras de poder en altos cargos públicos (art. 38. Ley); y una acción encaminada a la eliminación de estereotipos que fomenten la discriminación por razón de sexo, es la más antigua y

¹¹⁸⁸ LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN, 2011, de 26 de diciembre, Decreto núm. 285. Publicado en Periódico Oficial. Nuevo León, México: Compilación Legislativa del Estado de Nuevo León, Secretaría General de Gobierno, Coordinación de Asuntos Jurídicos, pp. 16-22.

persistente en el tiempo,¹¹⁸⁹ y la violencia de género en función del sexo, la más extendida en el espacio, la que más formas ha revestido (art. 44. Ley).

Se entenderán, así pues, por lo que de la igualdad en materia económica y laboral, desde la perspectiva del juicio de igualdad a partir de nociones constitucionales, como la exigencia objetiva y razonable de salarios iguales por trabajos iguales en condiciones iguales, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones en el empleo y las condiciones de trabajo (art. 37. Ley). En lo que concierne a los lineamientos en el ingreso, selección, permanencia y profesionalización del personal en el servicio público, dispone legalmente, así pues, de una amplitud en la configuración de las distintas variables en juego, como son el momento en que se prohíben las discriminaciones directas o indirectas sobre las que pueda recaer la contratación-empleo y cualesquiera condiciones de trabajo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones que se pueda efectuar tanto al tiempo de la contratación del trabajador como durante la ejecución del contrato de trabajo, aquellos otros en que el empleador es la Administración Pública.

4.1.1. La economía y el desarrollo sustentable de género

Tal como ya avanzamos, la igualdad exige la implementación de medidas de acción positiva o afirmativa, que generen prácticas para modificar el aspecto educativo y cultural de la sociedad.¹¹⁹⁰ Este tipo de identificación contrarresta con los contenidos en los que encontramos una menor presencia de mujeres que no son objeto de informaciones en el ámbito laboral -económico. De hecho, en este espacio la labor de las mujeres aparece de esta forma invisible ante la opinión pública. Como normalmente sucede la entrada de mujeres en los altos puestos de la administración pública parece tener más interés por su aspecto físico, vestimenta y vida personal que por su profesionalidad, inteligencia y poder; por otro lado, rasgos que se destacan más en los hombres. De ahí la continua referencia a la invisibilidad mediática de las mujeres en los escasos estudios elaborados sobre la cuestión. Sin embargo, es indudable su potencialidad para ser objeto y fuente de información.

¹¹⁸⁹ REY MARTÍNEZ, F. (2002). “El principio de igualdad y el derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo”. En GARCÍA INDA, A. *Género y derechos humanos*. España: Mira, p.72.

¹¹⁹⁰ CARBONELL, M. (2005). “Igualdad constitucional”. En CARBONELL, M. *Diccionario de derecho constitucional*. México: Porrúa, UNAM, IIJ, p. 693.

Es necesario, tomar las medidas que se encaminan a conocer los progresos o retrocesos alcanzados en la situación de la mujer mexicana –nuevoleonesa y la capacidad de las mujeres para lograr el pleno ejercicio de sus derechos al acceso al trabajo, a la formación educativa y a la promoción profesional en la vida pública y, de los colectivos de mujeres en situación de necesidad especial. Asimismo, adoptar políticas dinámicas con miras de aumentar la capacidad de lograr la igualdad de género, a través de la efectividad plena de los derechos y libertades; esto constituye el objetivo principal del sistema institucional que se propone alcanzar con el mandato de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, la proclamación, en fin, de una igualdad sustantiva de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 2. LIMHNL).¹¹⁹¹

Por tanto, la promulgación de esta nueva normativa no constituye solamente una decisión política del gobierno de Nuevo León de turno sino que obedece a los tratados y acuerdos internacionales ratificados por México. A partir de ese momento apreciar los frutos del esfuerzo de desarrollar la igualdad de oportunidades fundamentada en el conjunto de medidas adecuadas para conseguir la igualdad entre los sexos. Por otro lado, el siglo XX se caracterizó, entre otras cosas, por las reivindicaciones sociales realizadas entre las que destaca la lucha de las mujeres por sus derechos tanto públicos como privados. El ámbito propio del sistema económico y del sistema laboral ofrece un escenario para la comprobación de la efectividad de los compromisos constitucionales de igualdad (art. 1. LFT).¹¹⁹²

Si se tiene en cuenta, sobre todo, la existencia de una desigualdad de base o de partida sobre el trabajo por salario de las y los trabajadores de la propia fisiología de la relación contractual de trabajo. En consecuencia corresponde mencionar sobre el tema de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo como servidoras públicas, en los albores del siglo XXI en el marco de un proyecto de

¹¹⁹¹ LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN, de 2011, de 26 de diciembre, Decreto núm. 285. Publicado en Periódico Oficial. Nuevo León, México: Compilación Legislativa del Estado de Nuevo León, Secretaría General de Gobierno, Coordinación de Asuntos Jurídicos, pp. 2-3.

¹¹⁹² CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *LEY FEDERAL DEL TRABAJO*, el 1 de abril de 1970. Última reforma publicada DOF 30/11/2012. México, p. 1.

investigación en el Estado de Nuevo León, México, en materia de desarrollo social, de proyectos productivos para el combate a la pobreza en beneficio de grupos en situación vulnerable; programas contra la violencia intrafamiliar; promover la educación y la equidad entre los grupos más vulnerables, tendientes a que los individuos puedan acceder a una vida digna (art. 30. Fracción II, IV, V. LO), de la que nos ocuparemos en su momento.

Para encontrar referencias explícitas se remite a la Secretaría del Trabajo como la dependencia que conduce la política laboral en el Estado, en el mejoramiento de las condiciones de vida de las/los trabajadores (art. 31. Fracción I. LO).¹¹⁹³ Es en ese marco donde se establecen inicialmente algunas normas y políticas referentes a la igualdad entre mujeres y hombres. Se entenderán, así pues, por lo que a las normas laborales se refiere, favorables en el empleo y en las condiciones de trabajo, debido al desarrollo económico del Estado; al impulso político dado por las medidas progresistas de los distintos operadores públicos; y al empeño del feminismo académico y militante por conseguir la igualdad entre mujeres y hombres; y la participación ciudadana.

Son, además muy interesantes los cambios que se han producido en el estatus de las mujeres nuevoleonenses, a través de una acción legislativa encaminada a la eliminación de toda forma de discriminación de la mujer (art. 1. LFPED),¹¹⁹⁴ sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en la política, civil, laboral económica, social y cultural (dimensión transversal de la igualdad). Una vez que el precepto ha sancionado la igualdad ante la ley, del derecho constitucional a la igualdad y, en consecuencia, en el ámbito laboral referente a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por cuantas razones se mencionan legalmente toda persona tiene derecho al trabajo digno del trabajador durante el tiempo de la contratación como durante la ejecución para el empleo o una vez empleado (arts. 4 y 123. CM).¹¹⁹⁵

¹¹⁹³ LEY ÓRGANICA DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA PARA EL ESTADO DE NUEVO LEÓN, 2009, de 2 de octubre, Decreto núm. 5. Publicado en Periódico Oficial. Nuevo León, México. Compilación Legislativa del Estado de Nuevo León, Secretaría General de Gobierno, Coordinación de Asuntos Jurídicos, pp. 25-26. Última reforma publicada en PO, de 26 de diciembre de 2011.

¹¹⁹⁴ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN*, el 11 de junio de 2003. Capítulo I Disposiciones Generales, Artículo 1., p. 1. México, Última reforma publicada DOF 09/04/2012.

¹¹⁹⁵ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS*, el 5 de febrero de 1917. Título Primero, Capítulo I De los Derechos Humanos y sus garantías. Denominación del Capítulo reformado DOF 10/06/2011. Artículo 4. Párrafo

Su vínculo cuando se refirió en los derechos fundamentales de la mujer y el hombre; la dignidad y el valor de la persona humana que contribuyeron de forma decisiva a colocar la causa de la igualdad entre los géneros. Su alcance, su sentido u orientación en ámbitos institucionales sobre los que pueda recaer la norma de igualdad de oportunidades. En este marco, hay que utilizar determinados instrumentos al servicio de las políticas públicas de igualdad, entendido como el instrumento primario de la Ley sus principios rectores de la igualdad de trato y oportunidades; la equidad de género; la no discriminación;¹¹⁹⁶ la perspectiva de género; y los contenidos constitucionales mexicanos y de Nuevo León (art. 4. LIMHNL).

La Ley lleva a cabo una ordenación general de las políticas públicas bajo la consideración del principio de igualdad través de la codificación de los derechos jurídicos y civiles de la mujer y el hombre. De este modo, se presta una singular atención a una perspectiva sectorial de dicha intervención pública de cooperación para el desarrollo de la mujer. Por otra parte, como tal el instrumento secundario completando las disposiciones sobre la materia, por ejemplo, acciones para capacitar a las mujeres; programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres; política de educación; mayor profesionalización; y la potenciación de su papel a la participación plena en todos los niveles de la actividad humana.

4.1.2. La igualdad, trabajo e independencia económica de la mujer

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, al empleo, a la función pública o al empresariado en general, dispone de singular relevancia, en materia de igualdad y no discriminación, en el marco de las relaciones laborales. Así por consiguiente para empoderarse en posiciones en los núcleos o centros en los que se adoptan las principales decisiones en las administraciones y en las empresas. Desde el acceso al ámbito de trabajo propicia la consecución de autonomía económica gracias a la percepción de retribuciones: salarios, sueldos, beneficios y, con ello, de libertad e independencia,

adicionado DOF 13/10/2011. Título Sexto Del Trabajo y de la Previsión Social. Artículo 123, Párrafo adicionado DOF 19/012/1978. Reformado DOF 18/06/2008 México, pp. 7, 122. Última reforma publicada DOF 10/02/2014.

¹¹⁹⁶ CÁNOVAS, P. (2002). *Educación, género y políticas de igualdad*. Valencia: Universitat de València: 33-62.

adquiriendo una posición para la satisfacción de sus necesidades y la tutela de sus derechos e intereses económicos, sociales y culturales.

La relación entre igualdad y trabajo remunerativo se convierte en otra faceta de la vida donde se dan con frecuencia decisiones y comportamientos discriminatorios que padecen o pueden padecer las mujeres. El marco de las relaciones laborales se caracteriza históricamente por propiciar u ocultar algunos de los más graves comportamientos discriminatorios, y se suceden las situaciones de desventaja y exclusión para con las mujeres. Asimismo, el trabajo, tal y como se concebía hace décadas tiende a desaparecer, las oficinas de los años treinta con cientos de secretarías alineadas, tecleando en sus viejas máquinas de escribir, la paga a fin de mes, y la masiva salida de la fábrica, son ahora recuerdos de épocas pasadas.¹¹⁹⁷ Los derechos fundamentales de las mujeres, sobre todo, a su derecho a la igualdad, se funda en los datos de la exigencia de su espíritu, aspiraciones y esperanzas de justicia social-laboral que dan un nuevo sentido a la vida personal, profesional y familiar de la mujer.¹¹⁹⁸

Este es el camino en constante evolución de la sociedad, el tratamiento que se da a la mujer, el valor al derecho al trabajo, la dignidad y el bienestar de quienes entregan su energía de trabajo. Sobresalen, en este sentido, por su relevancia e intensidad la reciente Ley General 2006, de 2 de agosto, para la igualdad entre mujeres y hombres; esta norma utiliza una serie de instrumentos basados en la transversalidad y la acción positiva para combatir todas las manifestaciones aún existentes de discriminación por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos que impiden alcanzarla. Pero frente al incremento de las normas jurídicas predicen o declaran conductas o formas de actuar que no se ajustan a la realidad.¹¹⁹⁹

Con todo, y con independencia de la ley mencionada en el apartado anterior para la búsqueda de la igualdad efectiva en las relaciones laborales y en las funcionariales ha venido a insistir para eliminar la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral. Se

¹¹⁹⁷ HANSENNE, M. (1995). *Promover el empleo*. 82ª. Reunión en Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, p. 112.

¹¹⁹⁸ DEL VECCHIO, G. (1956). "Justicia divina y justicia humana". Tomo VI. En *Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 22. México: Facultad de Derecho, p. 10.

¹¹⁹⁹ PEDREGAL, A. (1986). *Desajustes entre norma y realidad*. Valparaíso: Universidad de Valparaíso, Facultad de Ciencias Jurídicas, Económicas y Sociales, p. 19.

previene además el eliminar restricciones que pasan por el encasillamiento profesional, la ignorancia dolosa de las aptitudes y la formación, los recortes salariales, la obstaculización de la promoción, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.¹²⁰⁰ Esta aparente paradoja que describe la relación entre igualdad y trabajo impide la igualdad real y efectiva de las mujeres, así como a previsiones concordantes en materia de seguridad social, es decir, el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos público y privado (arts. 2, 19 y 36. LGIMH).

La ley dedica una especial atención a la consecución y la tutela de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales, aborda la promoción y la garantía de la igualdad efectiva desde el momento previo a la contratación hasta la extinción del contrato de trabajo, en su caso, pasando naturalmente por las condiciones de trabajo. La perspectiva del trabajo en el siglo XXI plantea la función del Estado como regulador y garante de objetivos de empleo, salarios y condiciones de trabajo. Asimismo están apareciendo insistentemente las contrataciones a tiempo parcial, la escasez de puestos de trabajo y con ello un desempleo estructural. Los efectos de la globalización no extinguirán el trabajo ni su derecho, únicamente lo transformarán, por ello es necesaria una nueva dinámica y crear nuevas estrategias frente a la creación de nuevas fuentes de empleo.

A comienzos del siglo XXI las mujeres han venido conquistando múltiples espacios que les eran vedados un siglo atrás, particularmente en el ámbito público: en la administración, la política y en la economía que se ha incrementado con la fuerza de trabajo del colectivo femenino. Por otra parte, sin lugar a dudas, un ámbito donde las mujeres dominan con nitidez, es en el ámbito de la educación, donde las mujeres fueron afirmando su predominio numérico, aunque siempre en un rol muy fuertemente ligado a los papeles tradicionales de género, las conduce a reproducir en su actuación profesional los valores y estereotipos masculinos para no mostrarse distintas ni vulnerables.¹²⁰¹ De alguna manera, la asimetría en las relaciones de género se expresa en la jerarquización de los saberes y de los

¹²⁰⁰ CABERO MORÁN, E. (2007). "Relaciones laborales e igualdad efectiva de mujeres y hombres". En FIGUERUELO BURRIEZA, Á., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. A. *Igualdad ¿Para qué?* A propósito de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Granada: Comares, pp. 107-109.

¹²⁰¹ SUBIRATS, M., BRULLET, C. (1988). *Rosa y azul. La transmisión de los géneros en la escuela mixta*. Madrid: Instituto de la Mujer, p. 116.

rasgos institucionales, donde los más elevados –lo académico, la educación básica, lo universitario, y los más altos cargos han sido tradicionalmente, y continúan siendo dominado por los hombres.

Lo novedoso es que hoy en día las aulas universitarias se encuentran mayoritariamente pobladas por mujeres. Si hablamos de estudiantes es difícil no percibir que casi todas las carreras se encuentran feminizadas, y no solo las que responden a la extensión de papeles tradicionales de género. Por lo tanto, las mujeres tienen trayectorias educativas más prolongadas, logran títulos universitarios más frecuentemente que sus pares varones y, al parecer, consiguen combinar sus exigencias académicas con las provenientes de la vida laboral y familiar. Además, aún con títulos idénticos a los del hombre, las mujeres consiguen trabajos peores, peor remunerados, más precarios, y siempre alejados de los juegos del poder que habilitan el ascenso en el ámbito público.¹²⁰²

Pero esa sobre-calificación podría tener efectos paradójicos, en la medida en que si bien las mujeres estudiaban más, lo hacían en áreas que reproducían su papel social en la reproducción de la especie, eligiendo profesiones ligadas al cuidado, la atención de los otros y, en general, aquellas ocupaciones y servicios menos valorados socialmente.¹²⁰³ Es posible proceder así la igualdad de género y a su implementación en el resto del ordenamiento jurídico, configurándose de este modo la igualdad de mujeres y hombres. Consecuentemente las nuevas mujeres educadas no sólo alcanzarían un plano de igualdad con respecto a los hombres, sino que podrían desarrollar su independencia económica accediendo a actividades remuneradas en las profesiones intelectuales o la administración pública.

Se pone el acento en las políticas públicas en la imprescindible educación en y para la igualdad, la formación continua del profesorado, y del funcionario público; en el acceso a las nuevas tecnologías; en la prevención del acoso contra las mujeres en el ámbito de las relaciones laborales. Son igualmente importantes las medidas acordadas con las organizaciones sindicales en materia laboral y de seguridad social. Dicho enfoque significó

¹²⁰² BOURDIEU, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama, pp. 113-114.

¹²⁰³ MARRERO, A., MALLADA, N. (2009). *La Universidad Transformadora. Elementos para una teoría sobre Educación y Género*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República (FCS-UR-CSIC), pp. 11-12.

un punto de vista distinto en la forma en que la mujer pasó a ser percibida. Pues sí, hasta entonces se considero que la mujer era una receptora pasiva de apoyo y asistencia, se estaba produciendo otra transformación en la manera de enfocar el desarrollo como asociada en plenitud y en pie de igualdad con el hombre, con los mismos derechos a los recursos y a las oportunidades.

De todas las desigualdades existentes a lo largo de la historia, se profundizará en la desigualdad de sexo. En sociedades estratificadas, hay que subrayar que no sólo las clases sociales configuran grupos sociales jerarquizados y asimétricos en cuanto a posición social y uso de los recursos. También el sexo, la raza, la cultura, la etnia o la preferencia sexual, entre otros, constituyen formas de estratificación de las que resultan la formación con problemas de marginación económica, política y cultural.¹²⁰⁴ Sólo las últimas décadas han constituido un gran avance, la situación jurídica y social de la mujer ha experimentado un cambio radical, han pasado a una equiparación de derechos en diferentes ámbitos sociales y políticos, lo que no ha llevado, sin embargo, al logro de una plena igualdad de oportunidades.

Ahora bien, pese a los progresos alcanzados, quedan importantes retos a los que hacer frente: primero, estamos aún lejos de alcanzar los objetivos de desarrollo económico concretamente; en el mercado laboral aun las mujeres siguen ganando menos que los hombres; las mujeres aún mantienen trabajos menor que los hombres; siguen ocupando menos puestos de responsabilidad; existe aún discriminación por la diferencia de sexo; las mujeres sufren de alguna forma violencia de género en el curso de su vida. En segundo lugar, hay factores en las estructuras sociales y culturales tradicionales que aminoran los avances hacia la realización de la igualdad de género; hay pocos de incentivos para cambiar la actual distribución de poder entre los hombres y las mujeres, sobre todo en los que tienen un gran interés en mantener el *statu quo*.

Por otra parte, a pesar de los considerables progresos conseguidos en las estrategias nacionales o en la práctica, la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas, medidas concretas para la promoción de las mujeres, programas de acción, diálogo social y diálogo con la sociedad civil, no ha sido efectiva y completa en materia de

¹²⁰⁴ COBO, R. (2001). "Socialización e identidad de géneros. Entre el consenso y la coacción". En VV.AA., *Jornadas de Comunicación y Género*. Málaga: Diputación Provincial de Málaga, pp. 11-12.

crecimiento pleno del empleo y cohesión social. Esto puede en parte explicar por qué consideran acciones concretas en las estrategias nacionales, así como en un verdadero planeamiento mexicano que desde el principio afirma como valores fundamentales la dignidad humana, la libertad, la democracia, la igualdad y el respeto a los derechos humanos se ha establecido en la mayoría de los regímenes políticos con el reconocimiento del Estado de Derecho democrático y social.¹²⁰⁵

5. LA COMPATIBILIDAD ENTRE EL TRABAJO Y LAS RESPONSABILIDADES DE LA VIDA FAMILIAR, PROFESIONAL Y PERSONAL

El acceso al mercado del trabajo resulta de particular relevancia en el caso de la mujer, pues en la sociedad actual está muy presente la discriminación que sufre en el ámbito laboral y su situación de inferioridad respecto al hombre, debido a la desigualdad de oportunidades económicas y profesionales por razón de sexo.¹²⁰⁶ Se dice, en la lógica del sistema (unidad del hogar), que cuando se presentan dificultades entre el desarrollo de un puesto de trabajo fuera del hogar y la cobertura de las necesidades familiares, sea la mujer quien se vea obligada a abandonar su empleo y reintegrarse a las tareas domésticas. Ante esta situación, la Administración Pública puede y debe tomar iniciativas, de muy diferente naturaleza, que ayuden directamente a las mujeres a superar sus dificultades para compaginar el trabajo con la vida familiar.

La importancia de esta situación se pone de manifiesto en adoptar las medidas necesarias para conciliar las responsabilidades familiares de la mujer con su derecho a la integración plena en el mercado laboral. La compatibilidad entre el trabajo y las responsabilidades constituye uno de los factores determinantes para el mantenimiento del empleo para cualquier persona y especialmente en el caso de las mujeres.¹²⁰⁷ La naturaleza de las responsabilidades familiares es muy variada, estas obligaciones que abarcan numerosos aspectos de la vida refiriéndose tanto a ámbitos educativos como laborales o bienestar social. Ante esta situación, la Administración Pública tiene en sus manos, sin

¹²⁰⁵ GARCÍA PELAYO, M. (1977). *El Estado social y sus implicaciones. El Estado contemporáneo*. Madrid: Airel, pp.13-82.

¹²⁰⁶ ZAITER, J. (2003). *Desigualdad y oportunidades educativas*. Santo Domingo: UNESCO, FLACSO, SEE, pp. 10-17.

¹²⁰⁷ DE LAURETIS, T. (1995). "Imaginario materno y sexualidad". Trad. de Sylvie Coyaud, Cristina Fischer, En *Debate Feminista*, año 6. Vol.11. pp. 37-56, 132, 283-295.

duda, la posibilidad de suavizar, y aún de neutralizar, las incompatibilidades y facilitar así el mantenimiento del puesto de trabajo, a quienes tienen responsabilidades familiares, a través de acciones coordinadas, centradas en la unidad de convivencia.

Esta ayuda de la Administración resultará, sin embargo, siempre insuficiente si no se modifican las condiciones de fondo que obstaculizan, de manera determinante, dicha compatibilidad: la discriminación de la mujer en el empleo y en el seno familiar a través del desigual reparto de las labores domésticas. La cantidad y calidad de las responsabilidades dependen de la estructura y dimensión de la unidad convivencial, pudiéndose citar, a título enunciativo, entre las que más dificultan la compatibilidad con el trabajo fuera de casa, las siguientes: el embarazo, el parto y sus derivaciones, la existencia o no de guarderías, la escuela, los horarios, la desigualdad de retribuciones respecto a las de quien comparte su vida, la precariedad del empleo,¹²⁰⁸ las posibilidades de reinserción laboral, la infraestructura de servicios sociales y el reparto de las faenas domésticas entre los miembros de la unidad familiar.

Porque, lo cierto es que en la realidad, la proporción de hombres que comparten las tareas domésticas es muy escasa siendo la mujer quien las asume mayoritariamente y quién debe abandonar el trabajo en caso de incompatibilidad con las responsabilidades familiares estando condicionada por una doble jornada laboral. En consecuencia el futuro laboral de la mujer depende, en gran medida, de la naturaleza y el volumen de las obligaciones de la unidad familiar, así como de la desaparición de la situación de desigualdad en el trabajo respecto al hombre, sin que el hecho de trabajar fuera de casa les libere de asumir prácticamente todas las responsabilidades domésticas.¹²⁰⁹ Esta situación tiene sus raíces en la cultura y en los valores sociales; el trabajo de las mujeres se considera, a menudo, más una ayuda al cabeza de familia que una actividad equiparable a la del hombre.

Asimismo se suele tener como estereotipo que le corresponde al hombre la responsabilidad de mantener a la familia en tanto que la mujer asume el trabajo

¹²⁰⁸ TORTOSA, J. M. (2001). *Pobreza y perspectiva de género*. Barcelona: Incaria, pp. 71-75.

¹²⁰⁹ SAMPEDRO PELAYO, E. (2007). "Contribución de los movimientos sociales de hombres a la igualdad". En FIGUERUELO BURRIEZA, Á., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. A. *Igualdad ¿Para qué?* A propósito de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Granada: Comares, pp. 418-419.

reproductivo, las tareas domésticas y las asistenciales; su posición es débil y, por ello, son fácilmente expulsables del trabajo, y desplazan a la mujer a un segundo plano en el mundo laboral. La normativa laboral aborda de manera relativamente eficaz, el cuidado del embarazo, del parto y del periodo inmediatamente posterior a este, pero mantiene los demás obstáculos que dificultan la compatibilidad entre el trabajo y la dedicación familiar, aunque muchas logran conciliarlas en base a un enorme esfuerzo personal físico, psíquico y económico, y a renunciar a muchas aspiraciones profesionales.

El apoyo de la Administración Pública mediante los programas de los departamentos u organismos públicos, de las ayudas no es ciertamente prometedor; son insuficientes, descoordinados, poco adaptables a las necesidades, y nada tienen que ver entre sí ni han sido concebidos para ser aplicados de manera coordinada y complementaria. Carece de una política de la familia que aborde, de una manera global la tutela y potenciación de sus funciones favoreciendo el pleno desarrollo individual y social de todos sus miembros. Dada su importancia, la administración debería también elaborar una política referida a la familia para dotarse de instrumentos legales eficaces que aborasen, entre otros, temas demográficos, la violencia en el seno familiar, los subsidios familiares o la fiscalidad, teniendo en cuenta que en ese marco se encuadran muchas de las medidas que permiten conciliar las responsabilidades familiares de la mujer y su derecho al trabajo fuera de la casa.

En el campo legislativo, afirmar la necesidad de una política familiar general y coherente para todas las familias y promulgar leyes que garanticen su aplicación y la igualdad de los sexos en la familia. La puesta en marcha de un conjunto de medidas capaces de conseguir estos objetivos favorecerán, sin duda, el establecimiento de condiciones objetivas y subjetivas que permitan a las mujeres una mejor conciliación de sus responsabilidades familiares y el trabajo fuera del hogar.¹²¹⁰ El fomento de la igualdad entre los sexos, tanto en el domicilio como en el trabajo constituye el eje central de cualquier política que pretenda ser eficaz ya que no es posible sin la democratización de la familia y la igualdad en el trabajo el derecho a ejercer una profesión, es decir, sin una transformación cultural de fondo de la sociedad.

¹²¹⁰ AGUIRRE ELUSTONDO, J. A. (1997). *Mujer, empleo y responsabilidades familiares: El papel de la Administración Pública*. CAP. V., pp. 52 -63.

5.1. La igualdad de género y la igualdad de oportunidades en el ámbito público

Hay una relación entre el acceso al empleo y con riesgo cierto de concurrencias de actos o conductas discriminatorias; por consiguiente del derecho fundamental a la igualdad y a su dimensión específicamente laboral. Siempre cabe la adquisición de un grado suficiente de empleabilidad, aquél que propicia la igualdad de oportunidades para la trabajadora pueda ser seleccionada y contratada por el empleador. Como no podía ser menos, la categorización del mundo ha dejado su impronta en la igualdad de género y la igualdad de oportunidades es un factor crucial para el desarrollo sostenible en el empleo y las actividades económicas.¹²¹¹ La independencia económica de la mujer facilita el equilibrio entre la vida privada y la vida laboral puede tener un impacto positivo en la tasa de empleo de mujeres y hombres, en particular, en las repercusiones positivas en la promoción de la capacitación económica y social de la mujer.

Se reconoce que se han hecho grandes progresos en cuanto a igualdad de género, pues ésta cada vez con más frecuencia forma parte del diálogo institucional; no obstante se destacan algunos ámbitos críticos basados en la perspectiva de igualdad de género: a menudo se infravalora el papel de las mujeres en el empleo y las actividades económicas porque la mayor parte de las mujeres trabajan en los sectores de la economía informal frecuentemente con productividad e ingreso bajos; las infraestructuras institucionales se marginaliza a las mujeres en la toma de decisiones; el detrimento de una mayor educación superior y técnica muy particularmente en la capacitación de la mujer; las desigualdades de escolarización de las niñas y niños; las disparidades entre ambos sexos en la dimensión salarial; y el presupuesto dedicado a la cuestión limitado al mérito y capacidad, descuidando otros aspectos de la igualdad.

Además, desde el punto de vista social y cultural, se identifica la presencia de obstáculos vinculados a las estructuras sociales tradicionales que no favorecen la modificación de la división sexual del trabajo ha reservado las posiciones de poder para los hombres, condicionando a las mujeres a permanecer en el ámbito privado -tradicional, cuna del poder entre mujeres y hombres; estas transferencias de poder pueden positivarse o no, y

¹²¹¹ CASTAÑO DE LA CRUZ, S., GARCÍA COMAS, C., GOMARIZ MORAGA, N. (2005). *Mujeres y Hombres por la igualdad. Guía de Sensibilización y Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Unidad 1 y 2. Madrid: Instituto de la Mujer, Fundación Mujeres, pp. 7-14, 38, 45-48, 51, 57.

ser más o menos precarias.¹²¹² Las grandes divergencias, vienen motivadas, entre otros factores por prejuicios sociales, ya que tengan su fundamento en valores culturales, ideológicos o religiosos. Siendo estos factores comunes a todos los ámbitos en los que se desarrollan las políticas públicas locales.

Así, si se desea evitar la perpetuación de desigualdades en estructuras, procesos y políticas, debería verse reflejada en la igualdad de acceso al trabajo remunerado y al poder económico. En este sentido sería necesaria una adaptación en las estructuras de la vida civil, política, económica, social y cultural, que permitan la conciliación de la vida privada/familiar y la vida pública/profesional, en los que urge la consecución de la igualdad material de un reparto equitativo de responsabilidades familiares y de tareas domésticas entre mujeres y hombres. Por consiguiente, en algunas o muchas ocasiones, muchas mujeres piensan que aún tienen que elegir entre hacer una carrera y tener hijos.

Los hombres no se ven en la disyuntiva de tener que elegir entre las tareas domésticas y su empleo. Por ello en este camino hacia la igualdad tiene mucho que decir y hacer el comportamiento, el compromiso y la voluntad de los hombres, unido al trabajo, compartido de ambos sexos,¹²¹³ en la flexibilización laboral, una infraestructura social suficiente de apoyo y una democratización laboral en la asunción de las responsabilidades familiares.

6. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL LENGUAJE: LOS CONTENIDOS, PRETENSIONES Y ACIERTOS

A lo largo de la historia y en todas las civilizaciones los grupos dominantes que han detentado el poder se han ocupado de definir la realidad social que describen conforme a sus propios intereses (actuaciones) bajo la aparente igualdad según las cuales los hombres serían los legítimos patriarcas del valorado, visible e influyente espacio público y privado. De esta forma, el control social en el escenario y las prácticas culturales están presentes en las desigualdades de género (mujeres y hombres) que reproducen un orden social sexista en

¹²¹² HERRERA FLORE, J. (2000). "Hacia una visión compleja de los derechos humanos". En *El vuelo de Anteo: derechos humanos y crítica de la razón liberal*. Bilbao: Descleé de Brouwer, pp. 19-78.

¹²¹³ GONZALEZ MARTÍN, N. (1998). "Igualdad de oportunidades: Acciones positivas". En BUEN LOZANO, N. *Memorias del Undécimo Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*. México: Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 133-213.

la lengua (verbal y escrito) que constituye uno de los medios de comunicación más importante en las relaciones sociales, que han ido tomando forma a lo largo de los siglos la pervivencia de estereotipos de género.

En este sentido, la cuestión del sexismo lingüístico pone en evidencia lo discriminado con valores negativos asociados a las mujeres a través de múltiples elementos de la normativa lingüística:¹²¹⁴ diversas concepciones del mundo propias de cada época y cultura un léxico peyorativo aplicado a las mujeres; se expresan discriminaciones en el uso de vocativos o en fórmulas de tratamiento; pone en evidencia que el uso de términos masculinos con valor genérico son algunas formas sexistas del lenguaje.

En general, desde la intervención de algunas formas sexistas del lenguaje y el discurso en la formación de las múltiples identidades de género, o sexuadas; las relaciones entre el sexo biológico y el sistema de género, posibilitadas y potenciadas por el uso del lenguaje masculino tienen un efecto claro sobre el colectivo femenino. Y por ello, aunque podemos hablar de muchos logros, la realidad es que aún se producen muchas discriminaciones que aumentan en algunos aspectos debido al uso de estereotipos y roles,¹²¹⁵ para delimitar y construir la identidad social de las personas, si bien, todo hay que decirlo, en condiciones similares anclados en la desigualdad del lenguaje en el uso regular y normativo del masculino para designar colectivos o individual a personas de ambos sexos, o cuando en el grupo hay únicamente un varón. En este caso, el uso y abuso del masculino tienen un efecto de silenciar la diferencia sexual o ignorar la presencia y especialidad de personas del otro sexo, contribuyendo a diluir la identidad femenina.¹²¹⁶

Podemos decir que las formas sexistas del lenguaje, que hacen también referencia a otros fenómenos, como el prejuicio sexista en determinados significados del léxico.¹²¹⁷ Así, algunos términos en la forma femenina tienen unas connotaciones negativas no presentes en

¹²¹⁴ SANTAEMILIA RUIZ, JOSE (2003). *Género, lenguaje y traducción*. Valencia: Universidad de Valencia, pp. XXVIII, XXXIX.

¹²¹⁵ SIERRA HERNANIZ, E. (1999). Acción positiva y empleo de la mujer. Madrid: Consejo Económico y Social, pp. 9-12, 21-23, 33-34.

¹²¹⁶ SUBIRATS MARTORI, M. (1994). "Género y educación." En *Revista Iberoamericana de educación*, núm. 6, pp. 16-17.

¹²¹⁷ VÁZQUEZ HERMOSILLA, M. S., SANTAEMILIA RUIZ, J. (2011). "Las guías de uso no sexista del lenguaje: La situación de la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres en la Universitat de València". En *Revista Philologica Romanica*. Vol. 11. Valencia: Universitat de València, pp. 171-186.

la masculina: el ejemplo “hombre público” y “mujer pública”, da una idea clara de esta connotación negativa que puede encontrarse en muchas otras expresiones. Otra manifestación del sexismo en el lenguaje que están modificándose en el uso social consiste en que la denominación de muchas profesiones presupone que las personas que las ejercen son exclusivamente o varones o mujeres, limitando así las perspectivas de acceso a las personas del otro sexo.

Por todo ello, la mayoría de las profesiones adoptan formas de expresión que hacen suponer que son propias de los hombres (abogado, contador, ingeniero, doctor, arquitecto, ministro); sólo en estos últimos años se han empezado a utilizar términos como “abogada, arquitecta o ministra”. Además, se hace referencia a las profesiones o técnicas consideradas tradicionalmente femeninas: peluqueras, vendedoras, maestras, modistas y secretarias. Por otra parte, las frases en el ámbito de las relaciones laborales se ha venido manteniendo la discriminación por razón de sexo, es decir, el componente de identidad de la exclusión, ignorándolo o negándolo como en el caso de las mujeres que se enfrentaron al modelo normativo de feminidad.

A este respecto, el proceso inclusivo de la perspectiva de género ha hecho su entrada desde perspectivas feministas una aproximación práctica al fenómeno del sexismo lingüístico: nociones culturales aceptadas y establecidas bajo una cultura esencialmente masculina. Y, por tanto, hoy todavía nos encontramos en un lenguaje masculinizado en los que las mujeres parecen no tener cabida; esto es una cuestión que está muy relacionada con la discriminación por razón de sexo-género, que es sin duda, uno de los temas de las relaciones laborales, en los que más diferencias por razón de sexo se encuentran. Y, por tanto, aparentemente afecta por igual a unos y otras (hombres y mujeres).

En este sentido, y para procurar a los ciudadanos un lenguaje respetuoso y no sexista se abrió un novedoso debate en torno a algunas cuestiones que permanecían en la sombra como por ejemplo, la construcción del lenguaje de lo masculino: ayudarnos a comprender cómo se construyen, se crean y se recrean, nuestras identidades sexuales, nuestros roles de género y los estereotipos sexuales o no que gobiernan toda sociedad. y todo ello a través del

lenguaje.¹²¹⁸ Desde esta experiencia se defendió que el lenguaje no era exclusivamente masculino, esto es, que la especificidad de las palabras, nombres y títulos (se expresan ideas, conocimientos, sentimientos) dan presencia a algo o a alguien, pues por medio del lenguaje se condiciona la imagen de la realidad que se construye y se transmite, por ejemplo en las publicaciones en prensa o los anuncios de ofertas de trabajo llevados a cabo que puedan y deben ser elementos muy a tener en cuenta de los problemas interpretativos, esto es, corrigiendo desigualdades existentes y promoviendo igualdades que postulan reorientar el lenguaje por la modificación de las reglas que organiza el espacio público para analizar, visibilizar y transformar las relaciones de género.

De esta forma, las reflexiones que puedan hablar de los contenidos, pretensiones y aciertos del lenguaje utilizado que supone de una vez por todas la extensión sin reserva de la adopción de cuantas medidas sean necesarias, a través del que se sitúa a los poderes públicos como los garantes de que la remoción de obstáculos que dificulten la igualdad se produzca efectivamente. Es por ello que la igualdad, basada en la razón representó un universalismo y un igualitarismo desde diferentes instancias, que inscriben su actividad en el espacio público, será el referente universal de ciudadano/a. Por ello, la tarea de adaptación, por un lado, e incorporación, por otra parte, de un lenguaje no sexista o neutro.

6.1. El papel del lenguaje en la igualdad de género

Es necesario apuntar que durante la década de los años setenta la atención del movimiento feminista dio origen a la categoría género que se ha popularizado y centró sus esfuerzos en analizar la organización del espacio público-privado y sus consecuencias en la condición social de las mujeres. Además, la inclusión en el espacio público y el ejercicio de la ciudadanía material de las mujeres con lo que se eluden las diferencias de sexo y género. Por tanto, se puede afirmar que es una realidad el hecho de que muchas mujeres ya no tienen el papel tradicional que ha impulsado siempre la desigualdad, sino que pueden vanagloriarse de que alcanzan niveles de cualificación y experiencia profesional en el trabajo, equiparable a la de los hombres.

¹²¹⁸ BENHABIB, S., CORNELL D. (1990). *Teoría feminista y Teoría crítica*. Valencia: Alfons el Magnánim, p. 127.

Nos encontramos por tanto con una referencia de la categoría género: el primero (sexo) se refiere exclusivamente a la diferencia biológica; el segundo (género) integra a todos los procesos sociales, políticos y culturales de la distinción entre lo femenino y lo masculino, y para designar las relaciones sociales entre los sexos.¹²¹⁹ Suponían que con la diferencia entre sexo y género se podía enfrentar mejor el determinismo biológico y ampliaba la base teórica argumentativa a favor de la igualdad de las mujeres y hombres. Por tanto, resulta evidente que el concepto de género en cuanto factor cultural que otorga un rol diferenciado y desigual a las personas en función de que pertenezcan al sexo masculino o femenino en el futuro inmediato tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres. Podría suponer avances en la consecución de la igualdad efectiva y no discriminación por razón de sexo.

El hecho de que el lenguaje tenga una función reproductora del pensamiento en cuanto pueda crear las condiciones materiales sobre la posición que ocupen socialmente mujeres y hombres, nos permite entender como el lenguaje se desarrolla y se denotan funciones para la perpetración de un modelo desde la consideración del masculino genérico. En la interacción entre la lengua¹²²⁰ utilizada en el mundo público laboral y la posición femenina en la sociedad donde se crean estructuras de dominación social, y es ahí donde se pone de manifiesto la asimetría de las mujeres y los hombres en la sociedad.

También es muy importante la consideración, que por décadas ocupa el lenguaje como instrumento de dominación patriarcal representa una construcción política del sexo desde el poder, con las consecuencias que de ello se pueden derivar. En este sentido, la docilidad, la inferioridad y la fidelidad de las mujeres con las costumbres, la tradición o la religión. En otro orden de cosas, es preciso recordar teniendo en cuenta que partir de la segunda década del siglo XX se produjo un cambio en el incremento del nivel educativo de las mujeres; una gradual reincorporación al mercado asalariado; un cambio de patrones con respecto a su relación con el empleo y, la transformación de los roles de género con respecto al trabajo.

¹²¹⁹ LAMAS, M. (1999). "Uso, dificultades y posibilidades de la categoría género." En *Red de Revistas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 150-151. Véase: <http://redalyc.uaemex.mx>

¹²²⁰ BALAGUER CALLEJÓN, M. L. (2008). "Género y lenguaje presupuesto para un lenguaje jurídico igualitario". En *Revista de Derecho Político*, núm. 73, pp. 71-100.

Además, paulatinamente una mayor cualificación educativa y diversificación profesional produjo un notable desplazamiento laboral, que va directamente unida en una nueva creación de términos y del lenguaje¹²²¹ que se usan para describir la realidad de las cosas y las personas, proceso que se vio acompañado de nuevas formas de actuación que exige un esfuerzo innovador que incida positivamente en el desarrollo personal de los individuos, en la formación escolar, como la promoción profesional y en la sociedad. Esto se puede observar en la medida en que es emisor el lenguaje, y se sitúa a las mujeres en el objeto de dominio, y que, por tanto, para potenciar el cambio de una realidad donde mujeres y hombres no gozan de iguales oportunidades, será conveniente modificar el lenguaje que se usa en las instituciones, organizaciones y empresas. El lenguaje verbal, escrito o visual no sólo crea realidades, es también la herramienta para delimitar y construir la identidad social de los seres humanos. Dicho de otra forma, la relación entre mujeres y hombres no quedó exenta de los mecanismos verbales de dominación. De hecho, la sociedad patriarcal se constituyó en parte al control simbólico por parte del grupo masculino, control que ha operado a través de dos mecanismos, el androcentrismo y el sexismo verbal. Por un lado, se traslada a la gramática la minusvaloración e invisibilidad femenina para referirse a hombres y mujeres se habla en masculino; lo masculino se erige en la representación de toda la humanidad; se postula que los términos femeninos derivan de los masculinos.¹²²²

Mostrar las secuelas del uso del lenguaje sexista podría ser una buena herramienta para hacer pedagogía social, pero en todo caso debe prevalecer el respeto a la dignidad de los sexos. Desde esta visión MAÑERU, lo ha expresado con precisión:

“este ordenamiento simbólico impide la identificación de las mujeres entre sí, lo femenino queda constituido como una excepción a la regla, los problemas de los hombres incumben a toda la humanidad, mientras que los de las mujeres no importan sino a ellas, son “cosas de chicas”, no merecen la atención de la sociedad”.¹²²³

¹²²¹ GARCÍA MESEGUER, A. (1994). *¿Es sexista la lengua española? Una investigación sobre el género gramatical*. Barcelona: Paidós, pp. 241-242.

¹²²² BENGOCHEA BARTOLOMÉ, M. (2004). “La categorización masculina del mundo a través del lenguaje verbal de los medios”. En LÓPEZ DÍEZ, P., ORTIZ SOBRINO, M. Á., CUESTA RICO, J., MARTÍNEZ MARÍN, V. *Manual de información en género*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaria de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer, Instituto Oficial de Radio y Televisión, pp. 71-73, 165.

¹²²³ MAÑERU, A. (1991). “El género: ¿accidente gramatical o discriminación no accidental?”. En *Actas de las VIII Jornadas de Investigación Interdisciplinar*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, pp. 17, 309.

Con todo, frente a la intensidad y el alcance en las actuaciones de la política del principio de igualdad, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales, se produzcan discriminaciones entre unas y otros, en cada caso, la consideración de atender las situaciones de eliminación del sexismo en el lenguaje y la promoción de un lenguaje que refleje el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En este sentido, los poderes son conscientes del poder del lenguaje, en un contexto donde la idea de la realidad se fundamenta en la forma en la que se habla de ella, y la utilización de una u otra expresión dependerá de la visión que se desea transmitir. El lenguaje sexista ha ayudado durante siglos a establecer unas relaciones injustas entre los sexos, existen una serie de mecanismos verbales mediante los que la discriminación sexual, directa o indirectamente, se reproduce, se mantiene perpetuando y naturalizando el sexismo y el androcentrismo (centrarse en el varón). También asociaciones verbales que superponen a la idea de mujer: débil, frágil, inconsistente, pasiva, y sólo realizando roles típicos o tradicionales, o dando primacía a su aspecto físico. Esto supone una memorización para las mujeres. Advirtiéndolo, además, que el empleo del género masculino para designar a las personas de ambos sexos provoca, en el contexto de la sociedad actual, incertidumbre respecto a las personas, hombres o mujeres, de que se habla.

Ha de llamarse la atención, por ejemplo, sobre el contenido que adapta la doble fórmula lingüística mención de las mujeres en su condición de madres, esposas, hijas, etc., es decir, en función de *tratamientos de cortesía* para mujer que recuerdan su dependencia del varón, *señora*, *señorita*, frente al tratamiento de *señor* para hombres, independientemente de su estado civil. La existencia de un orden jerárquico al nombrar a mujeres y hombres, ordenamiento que refleja y reproduce la jerarquía social: padre y madre, nunca al revés, hombres y mujeres, hermanos y hermanas; la poca o ausencia de nombres para denominar profesiones en femenino,¹²²⁴ se refleja desde la escuela la falta de simetría al denominar a las mujeres por el nombre de pila, mientras para hombres es el apellido.

¹²²⁴ MARTÍN ROJO, L., GÓMEZ ESTEBAN, C. (2004). “Lenguaje, identidades de género y educación”. En LOMAS, C. *Los chicos también lloran: Identidades masculinas, igualdad entre los sexos y coeducación*. Barcelona: Paidós, pp. 1-12, 81-109.

La lengua tiene un valor simbólico, la utilización sexista del lenguaje implica la invisibilidad de las mujeres, tanto de su existencia y presencia como de sus logros. En consecuencia, es por esto que denominar en masculino a una mujer que practica una profesión o cargo en el ámbito público y privado se tiende a la invisibilidad de las mujeres que los ocupan; marca una dificultad a la promoción horizontal o vertical; reserva los cargos de dirección o de prestigio económico, político, social al masculino.¹²²⁵ Se trata de varones en las personas nombradas en masculino para designar su clase, función, oficio, profesión o situación social.

Siempre en el lenguaje el empleo reiterado de voces masculinas en sentido genérico, por ejemplo, los directivos, los notarios, consejero, directores, conductores delegado, y, como consecuencia, la identificación de lo masculino. No se trata de una regla gramatical, esto es, de la estructura de la lengua, sino una interpretación pragmática de la misma. Asimismo, la perspectiva de género en el lenguaje, instándose a los poderes públicos a garantizar la transversalidad en la incorporación de términos neutros o de una lingüística sin sesgo femenino en todas las políticas públicas. Es decir, la mujer tiene el derecho a existir como mujer en la lengua y a ser nombrada en igualdad de condiciones que el hombre.

También es importante la consideración que la ley hace sobre el lenguaje de género, es la primera vez que una ley intenta regular la utilización del lenguaje con estrategias de género en toda relación social, política, económica y laboral (art. 45. Fracción II LIMHNL).¹²²⁶ Señala la autora TANNEN, el hecho de que el lenguaje tenga una función reproductora en cuanto...

“que ideológicamente puede crear las condiciones materiales sobre la posición que ocupen socialmente mujeres y hombres, nos permite entender como el lenguaje se desarrolla y se dota de funciones para la perpetración de un modelo de dominación. Así, es a través del lenguaje como se puede perpetuar ideológicamente la dominación. De ahí la necesidad de utilizar la perspectiva de género en el lenguaje, como una de las maneras de reconstrucción de esa dominación.”¹²²⁷

¹²²⁵ CAPELLANA HERNÁNDEZ, J. R. (1968). *El derecho como lenguaje*. Barcelona: Ariel, pp. 474-475.

¹²²⁶ Promover la utilización de un lenguaje con estrategias de género en las relaciones sociales. H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN. *Ley 2011, de 26 de diciembre, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, Decreto núm. 285*. Nuevo León, p. 21.

¹²²⁷ TANNEN, D. (1996). *Género y discurso*. Barcelona: Paidós, pp. 19-20.

Es en la interacción del lenguaje donde se crean importantes estructuras de dominación social, así como instrumento de dominación patriarcal; así se actualizan los roles sociales y se dota de significado al lenguaje. Hay quienes creen que abordar como diferencias culturales las diferencias de género en los modos de hablar y escribir, implica que los hombres no dominan a las mujeres, sino que únicamente no las comprenden. El hombre en la medida en que es el emisor del lenguaje, sitúa a la mujer en el objeto de su dominio.¹²²⁸ La detentación de la sabiduría por parte de los hombres, los convierte en oradores, y las mujeres en oyentes, receptoras de ese mensaje.

Ahora bien, a este paso tendrían que seguirle otros, con recomendaciones sobre el tratamiento del lenguaje neutro que alentara la valoración de la nomenclatura profesional del sector femenino que sirviera para generar un cambio de actitud respecto al problema de lenguaje sexista contra las mujeres, buscando la dignificación a la labor desarrollada de las profesionales o técnicas, para ayudar a enfocar el problema. Respecto a este campo, utilizar el femenino en cargos, profesiones, ocupaciones, títulos y rangos siempre que las reglas de la gramática lo permitan. Para ello, aparecen términos como ministra, médica, abogada, gobernanta o gobernadora, ciudadana, empleada, entre otros, para referirse a mujeres.

La ley pretende introducir el lenguaje de género fundamentalmente en la Administración Pública y regula con un carácter bastante general, la recomendación de que no se haga un uso sexista del lenguaje. Y como para nombrar la realidad, al poder de la palabra, de la importancia sobre un nuevo lenguaje en la cultura, la ley se enfrenta a sectores amplios de la sociedad que considera correcto el uso del lenguaje masculino genérico para designar tanto a las mujeres como a los hombres.

En los años noventa Internet abrió un espacio alternativo de opinión donde grupos de feministas y asociaciones de mujeres preocupadas y sabedoras de los problemas que aún se padecen de desigualdad y discriminación por razón de sexo, trabajan ampliamente en la red, y ofrecen abundante información sobre iniciativas propias como de otros grupos de trabajo en otros ámbitos geográficos. Pese a los avances no estamos aún en una etapa avanzada de modernización, hay una tendencia a ridiculizar a quienes adoptan formas de

¹²²⁸ HUMBOLDT, W. V. (1990). *Sobre la diversidad de la estructura del lenguaje humano*. Barcelona: Anthropos, pp. 76-77.

nombrar a ambos sexos (para todas y todos).¹²²⁹ Eso no hace mal a nadie o es que los nuevos usos remueven algo interior más profundo que lo que se desea reconocer.

Para construir un modelo de igualdad entre todos los seres humanos, existen mecanismos en la múltiple combinación de todos ellos, de manera que la lectura sea fácil y variada.¹²³⁰ En estos casos, sería conveniente poder sustituir el masculino genérico por un sustantivo auténticamente genérico (colectivos: persona, personal, equipo, gente); el masculino genérico por un sustantivo abstracto (profesorado, alumnado, ciudadanía, la adolescencia, magistratura); el masculino genérico por una metonimia (el cargo, la profesión, el lugar); el masculino genérico por las formas femenina y masculina del sustantivo, o por los artículos. En esa dirección, un buen comienzo sería ampliar el campo de representación de las mujeres con lenguaje positivo que reflejen la realidad. Hay que recordar que hay mujeres en todos los campos laborales y eso debe reflejarse también en la imagen que de la mujer se visibiliza. Nos parece útil decir que, por encima de cualquier regla o recomendación, si se desea mostrar la presencia femenina, se encontrarán formas sencillas y naturales de nombrarlas.

¹²²⁹ BENGOCHEA BARTOLOMÉ, M. (2000). "Historia (española) de unas primeras sugerencias para evitar el androcentrismo lingüístico". En *Revista Iberoamericana de discurso y sociedad*. Vol. 2, núm. 3, pp. 33-58.

¹²³⁰ BENGOCHEA BARTOLOMÉ, M., CALERO VAQUERA, M. L. (2003). *Sexismo y redacción periodística. Guía de Estilo 2*. Valladolid: Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, pp. 33-58.

TERCERA PARTE

CONDICIONES HISTÓRICAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:

El espejo de la igualdad y la desigualdad de género

*La Constitución es el compendio de nuestra historia
y la pauta de nuestro futuro.*

ADOLFO LÓPEZ MATEOS

Capítulo I

UNA BREVE APROXIMACIÓN A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE MÉXICO

INTRODUCCIÓN

En esta parte del estudio culmina un proceso y comienza otro, es decir, nos adentramos en la reflexión y en el conocimiento de la ciencia administrativa, en las condiciones históricas y en su moderna expresión de la Administración Pública en México. Por otra parte, el interés de las modernas contribuciones de la administración en su dimensión política, la distribución administrativa en el espacio público y la situación de los funcionarios o las relaciones con los administradores.¹²³¹ El interés fundamental de este trabajo es dar cuenta de la participación de las mujeres en el ámbito de la Administración Pública. Por ello, conviene exponerlo partiendo desde su propio núcleo, a fin de sintetizar su desenvolvimiento nacional, que está precedido en un ambiente masculinizado que sentó las bases del nuevo Estado de la República Mexicana. Asimismo, dar cuenta de lo que es la administración en la institución política, a los efectos, de que casi todo en la sociedad trae su causa de la administración.

De esta forma se sitúa el estudio con generalidades y particularidades a través de diversos autores y sus obras durante el siglo XIX en un esquema histórico administrativo. Sin embargo, siendo modestos el objeto del estudio es atestiguar las condiciones históricas en que tiene lugar la gestación de la Administración Pública en México, en medio de tan complejos procesos sociales; de modo tal que es revelador a la vez de su momento histórico. En este sentido, la administración es una consecuencia natural del estado social, y como éste es de la sociabilidad natural del hombre, es un fenómeno de la existencia misma de la sociedad, pues desde el momento en que existe el pacto social hay administración.¹²³²

En este hilo conductor uno de los fines que se pretende es el vínculo en su ejecución, dar cuenta de la situación de las mujeres que ha sido limitado en pro del

¹²³¹ GUERRERO OROZCO, O. (1982). "El proceso histórico de la acción gubernamental. En el modo de producción asiático". En Estudios Serie V. Teoría de la Administración Pública, núm. 1. México: INAP, pp. 13-24, 69-77.

¹²³² BONNIN, CH. J. (1985). "Fundador de la moderna ciencia de la Administración". Capítulo 6. En GUERRERO OROZCO, O. *Introducción a la Administración Pública*. Colección textos universitarios en ciencias sociales. México: Harla, UNAM, INAP, pp. 120-125.

artificial espacio público y las prerrogativas que gobierna en beneficio de los hombres. Por ello, no es casualidad que sean escasos los aportes de las mujeres en la materia administrativa, aunque sea cierto que es una ciencia cultivada por los hombres, que siguen la tradición de ayer y hoy, ya que la administración se consideraba solamente cosas de varones.

Se trata, pues, de un campo de estudio, un área que todavía no ha creado su historia de las ideas de las mujeres, porque no estuvo en condiciones históricas de hacerlo. Contrastando que no existen suficientes obras de administración de las mujeres, es el caso contrario que ha sido desarrollado por pensadores mexicanos el estudio de la Administración Pública en México. Por último, la Administración Pública es un objeto científico de estudio, hay un gran aporte mexicano en este campo, que se comprende mejor en su desarrollo histórico. Sin embargo, las modestas exposiciones descriptivas sólo pretenden explicar la realidad de la administración mexicana.

I. ¿QUÉ ES LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA?

Siempre resulta difícil hablar de la Administración Pública, sobre todo cuando se ha construido desde las primeras civilizaciones que a lo largo de más de un siglo en una tradición ininterrumpida han forjado la historia, y en su evolución han dejado huella en la historia de la Administración, hasta hoy en día.¹²³³ Así, en la creación de las primeras organizaciones políticas se encuentran asociadas un extenso orden de actividades; desde el quehacer político; la creación e imposición de leyes, su ejecución, y el mantenimiento de la paz. Y de la determinación judicial, hasta numerosos actos de participación comunitarias (ceremoniales, religiosas, espirituales, la recolección de impuestos y registros de censos, entre otros).

Del mismo modo el campo de acción de la autoridad gobernante varía con la naturaleza de la sociedad gobernada, y con las esferas y técnicas en las que los gobernantes, por diversas razones, están involucrados. Se puede considerar que los gobiernos se han

¹²³³ GLADDEN, E. N. (1981). "La Administración pública y la Historia". Trad. de Fernanda Meraz. En Revista de Administración Pública, núm. 45. *Revista Internacional de Ciencias Administrativas* (1972). Vol. 38, núm. 4. México: Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), pp. 11, 13-19. Véase: http://www.inap.mx/portal/images/REVISTA_A_P/rap_45_1981.pdf

visto obligados a participar más allá del ámbito de la Administración, a proporcionar cuerpos públicos para organizar y manejar las actividades de asuntos públicos.

Tanto la experiencia de autores administrativistas ilustres, como la concepción de la administración enseñan que teoría y praxis, doctrina y acción, constituyen una unidad del fenómeno. Desde cualquier punto de vista, la administración se observa fundamentalmente como un fenómeno humano y dejan sentir su presencia en las instituciones y en las normas administrativas. En este sentido, la Administración Pública es el centro donde convergen las normas jurídicas vinculadas a la evolución histórica de la Administración, y en la actividad destinada a moldear la sociedad.

De acuerdo con este autor, DIMOCK, quien hace un análisis de la Administración Pública, sistematiza los conocimientos a través del tiempo, trazando una línea del pensamiento de la administración como una ciencia en pleno derecho.¹²³⁴ Así, aborda el tema para adjetivar un espacio o una esfera pública como sus funciones propias. De aquí que, tuvo un avance el concepto de la administración enfocado al conjunto de técnicas que constituyen un conocimiento para alcanzar a ser considerada como una disciplina científica.

También las ideas y los esfuerzos que se desarrollan en cada uno de los niveles de la Administración en una estrecha cooperación entre la administración y administrados sujetos a los principios generales para el bien común de la sociedad civil.¹²³⁵ Y de aquí, las aproximaciones al objeto de conocimiento de la Administración Pública, en la variedad de conceptos, y campos de aplicación relacionados con el gobierno en un sentido político y técnico administrativo más estricto.

Un dato interesante que muestran algunos autores que identifican a todas las actividades del gobierno como el arte de gobernar, por decirlo así. Hay, sin embargo, otros autores que consideran a la Administración, como la aplicación de las operaciones administrativas en las ramas ejecutivas del gobierno. Por ello, la contribución de funcionarios en los diversos aspectos del quehacer político, de los asuntos públicos y las sucesivas reflexiones sobre el Estado y su administración constituyen un proceso que vincula las ideas antiguas hasta llegar al momento actual.

¹²³⁴ DIMOCK, M. E., DIMOCK, G. O. (1967). *Administración Pública*. México: UTEHA, pp. 20-22.

¹²³⁵ GLADDEN, E. N. (1989). *Una historia de la administración pública. Desde los primeros tiempos hasta el siglo XI*. Tomo II. Trad. de Fernanda Meraz. México: INAP-FCE, pp. 11, 15, 20, 40-46, 298.

Es así como hemos de hacer algunas consideraciones sobre la cohesión de las mujeres como servidoras públicas, pues podrá encontrarse mucho más que añadir en el presente y en el futuro sobre las funciones de la administración, la organización, la eficacia y la experiencia de las trabajadoras, no sólo a través de los puestos administrativos, sino también ser reivindicadas del olvido en que hasta ahora estaban las mujeres. De hecho, se postergó durante décadas la participación de las mujeres en la función pública; se trata pues de las características de la época en que vivieron en el tiempo y el espacio. Sin embargo, hoy con acierto, se empieza a apreciar el valor de las mujeres, frente a su profesionalismo, con lo que sitúa a su trabajo en el espacio público y poco a poco hacen caminos y abren perspectivas de la dimensión política de la administración.

Por su parte, con una visión en la significación del Derecho Administrativo se deriva el Derecho público, que tiene por objeto la organización, los medios, la actividad administrativa y las relaciones jurídicas, entre las instituciones y los sujetos gobernados. De ahí, la importancia del Derecho Administrativo, no sólo en cuanto que ofrecen una vertiente profesional¹²³⁶ que, resulta del diseño orgánico de los poderes del Estado y, en particular, de la Administración. Esta relación solo es una más de las actividades del gobierno, como también el quehacer político; la creación de leyes; su ejecución; la determinación judicial; y los actos de participación comunitaria. Estas actividades están distribuidas conforme a las competencias del poder público.

En este orden de ideas de la complejidad gubernamental resulta el diseño de la Administración que se determina por la densidad de la población; de la extensión geográfica; y de otros factores de la comunidad, asociados a la democracia social. En este sentido, surgen la jerarquía de las funciones y cargos públicos, niveles de autoridad que implican un sistema de sobre y subordinación, donde los funcionarios superiores controlan a los inferiores. Ello implica, el principio de autoridad jerárquica de cargos que se da en cualquier estructura burocrática como una creación social que surge en el Estado.

Por otro lado, en la evolución de la Administración, los servidores públicos han logrado una estabilidad y formación profesional administrativa como carrera en el servicio civil. Ello implica, un proceso en el sistema de selección de aspirantes, es decir, pasar por

¹²³⁶ PARADA, R. (2012). *Concepto y fuentes del Derecho Administrativo*. 2ª. ed. Madrid: Marcial Pons, pp. 14-16.

un proceso de oposición, concurso, libre designación, mérito y capacidad, entre otros. En términos weberianos no constituyen una *burocracia*, pues son aspirantes a funcionarios cuyas características forman un nuevo modelo de servidor público.¹²³⁷ Desde esta visión la organización moderna del servicio civil, es el resultado de un largo proceso de especial significado y de las relaciones entre la administración, el gobierno y los ciudadanos de la sociedad civil.

Por las razones expuestas, es significativo el camino a recorrer en el tiempo y de la historiografía de las diferentes etapas de la historia de la Administración pública. Dicho todo lo anterior, se hará una periodización de forma breve de muchos trabajos excelentes de autores, sobre acontecimientos, periodos e incidentes administrativos que, se han realizado por estudiosos administrativistas. Así también, por la dinámica y complejidad de los informes, y de líneas comparativas de la Administración, de estados, reinos, principados, e instituciones que permitan discernir sobre la evolución de las administraciones desde una perspectiva contemporánea.

De alguna manera, los administradores más antiguos están comprometidos en dejar constancia constitutiva de la relación que la administración tiene con la realidad social en sus variadas facetas, además de los servicios públicos en las esferas funcionales. Se desarrolla un nuevo arte de administración de personal, formulándose reglas y la regulación de las prácticas ocupacionales. En este sentido, la clasificación, selección, formación y promoción de los trabajadores. Los funcionarios públicos se convierten en profesionales de la Administración para atender la cuestión pública. De ahí, pues, las actividades y organización que integran la comunidad político-social de la Administración del Estado.

Lo que parece indudable es la historia y su significado, que entraña un curso histórico y, a la vez, la comparación de estructuras administrativas contrastadas. Por su parte, la historia cómo se ha construido tiene una gran influencia en los escritos sobre la Administración que, se remontan a los tiempos bíblicos y aún más atrás.¹²³⁸ Se puede considerar a la Administración Pública primitiva que va desde los primeros tiempos de la

¹²³⁷ WALDO, D. (1964). *Estudio de la Administración Pública*. Madrid: Aguilar, pp. 33-34.

¹²³⁸ MOSHER, F., CIMMINO, S. (1961). *Ciencia de la Administración*. Madrid: RIALP, p. 32.

humanidad y en el periodo del siglo XI d. C. En un engranaje contemplado desde muchos puntos de vista que atraviesa el desarrollo y la evolución de la Administración Pública.

Dicho todo lo anterior, se puede reseñar que las primeras civilizaciones (sumerias, hititas, asirios, caldeos, persas y egipcios) realizaban actividades administrativas o, de carácter religioso, ceremonial jurídico y legislativo. Se trata de seguir la línea de la historia a través de las corrientes que predominaban en la sociedad. Así también, orientar la actividad de la Administración y de los grandes imperios (Egipto, Grecia, Roma, India, China, Bizancio, el Islam y Otomano) que impusieron sistemas administrativos más especializados e incluso profesionalizados como referencia de la Administración Pública moderna, hasta hoy en día.

La visión histórica de la administración con frecuencia es reflejo de cuestiones de mayor alcance, estrechamente compenetradas con las peculiaridades de cada comunidad política. De ahí el interés de seguir de forma breve a la primera época en Asia, donde se trata una protoburocracia, en donde, los estados orientales no existía una diferenciación entre lo público y lo privado, frente a elementos muy diversos condicionando los cargos en el sistema de exámenes y promoción.

Es muy posible buscar el sentido de la evolución en la dinámica de la historia, en un doble proceso lógico que lleva de la realidad histórico-social y a la formulación de principios políticos que constituyeron avances para la formación de los funcionarios públicos¹²³⁹ como referencia de la administración, hasta hoy en día. En todo caso, es necesario una reflexión sobre los acontecimientos de la administración pública romana que marca tres periodos: la República, el principado y el imperio frente a la administración colegial republicana de Roma.¹²⁴⁰

También de las organizaciones gubernamentales absolutistas y autocráticas del despotismo oriental de Persia, China y Turquía, estos imperios burocráticos son comparados unos con otros en sus variables, a partir de sus atributos comunes. En todo

¹²³⁹ SÁNCHEZ GONZÁLEZ, J. J. (2001). *La administración pública como ciencia: Su objeto y su estudio*. México: Plaza y Valdez, Instituto de Administración Pública del Estado de México, p. 30.

¹²⁴⁰ MOMMSEN, T. (1981). "La Organización Colegial de la Administración de la República Romana". Trad. de Fernanda Meraz, Mary Lapidus. En Revista de Administración Pública, núm. 45. *Administración Pública e Historia*. Tomo I. México: INAP. Órgano del Instituto Nacional de Administración Pública, pp. 73-74.

caso, esto postula otro estudio de los fenómenos administrativos tomando en cuenta las implicaciones sociales, el trasfondo político, económico y el peso de la historia.¹²⁴¹

Las estructuras administrativas inician en su mayoría en el siglo XIX, las transformaciones administrativas no han ido al compás de los tiempos sociales, políticos, económicos y culturales. Pero a las circunstancias generales se unen otras particularidades que hace todavía más azarosa su historia. Para comprender la distancia que hay que salvar, nada mejor que ofrecer un contraste entre la sociedad de entonces y la de ahora; por ejemplo, es de una intensidad desconocida en los siglos anteriores acerca de la mujer en la Administración Pública, esto es comprensible, ya que frecuentemente o casi siempre las actividades son realizadas por los varones.

Sin embargo, a pesar de las lagunas existentes en el registro histórico del papel de las mujeres en la administración, hoy en día las mujeres tienen un papel crucial, en su participación en el trabajo de la Administración Pública y, en la conexión directa entre los principios constitucionales y los derechos fundamentales. Había que construir muchas cosas, la puesta al día del principio de igualdad entre mujeres y hombres en una administración moderna, y hasta en el andamiaje fundamental del régimen social, político, económico y cultural.

Así también, unos datos acerca de la historia de la administración que, constituyó una parte del antecedente remoto de la moderna burocracia estudiada por WEBER. En este punto, decir que el servicio público es propio del mundo occidental y definir una fecha exacta para el nacimiento de esta disciplina es casi siempre imposible, sin embargo, es importante tener un punto de referencia como guía al aproximarse al objeto de estudio, que depende de un método regresivo por medio del cual la experiencia de hoy en día proporciona la forma para interpretar el pasado.

Asimismo, más allá de la dificultad de percibir la diversidad histórica de la Administración Pública sobre diferentes aspectos, por ejemplo, la burocracia, la teoría organizacional, el *management* público y las políticas públicas de igualdad peculiaridades de su sistema administrativo. Se enmarca en el contexto sobre el sector público y sus

¹²⁴¹ GUAITA, A. (1960). *Derecho Administrativo Especial*. Tomo I. Zaragoza: Librería General, pp. 11, 147-150.

modificaciones ocurridas a raíz de lo económico. Por ello, las instituciones de la Administración Pública serán el contenido regulador y la aplicación de las normas administrativas.

En línea con lo ya comentado se enmarca la Administración Pública Federal de México, con especial atención a los fundamentos constitucionales como los aspectos más actuales de su evolución. En el artículo 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, y en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal representan la forma de gobierno republicano que influye en la configuración de las primeras estructuras de gobierno y de los aspectos organizativos del poder administrativo.¹²⁴² El hecho de que la autoridad ejecutiva con escasas excepciones, se encomiende a un solo representante¹²⁴³ y, por otro lado, la organización federal, en la que se superponen diferentes niveles administrativos.

1.1. La esencia de la voz de la Administración Pública

En la evolución histórica de la Administración Pública se consideran esquemas organizacionales, desde su origen y hasta el siglo XVII que, en consecuencia son la prueba real de un buen gobierno su aptitud y tendencia a producir una buena administración. Por este motivo, cada organización del gobierno tiene una índole plurifuncional de cada una de sus instituciones con relación a cualquier asunto correspondiente a los deberes de sus respectivas actividades administrativas, jurisprudenciales y financieras y que hayan sido establecidas por la ley, y encargarse de que las leyes se ejecuten puntualmente.

Partiendo de lo anterior, hacia el siglo XVIII, se vio la necesidad de circunscribir los fines estatales que favorecieran una restricción del concepto; para ello, un movimiento administrativo europeo, conocido como cameralismo, explicó que administrando se lleva con regularidad con los servicios públicos, y estos servicios determinan la materia administrativa que corresponde a las diversas necesidades sociales colectivas o individuales de la comunidad.

¹²⁴² MORENO RODRIGUEZ, R. (1980). *La administración pública federal en México*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 137-138.

¹²⁴³ MASHAW, J. L. (2006). "Recovering American Administrative Law: Federalist Foundations 1787-1801". En *The Yale Law Journal*, pp. 1270-1271.

Por otro lado, ya en el siglo XVIII la Administración obtuvo la diferenciación que la definió dentro del mundo gubernamental: la primera conceptualización científica de la voz Administración Pública fue formulada, en 1808 por BONNIN, de acuerdo con este autor, se entendía que la Administración Pública forma la acción propiamente del Estado y, acoge todo lo que constituyen las relaciones de los administrados con el Estado, dentro del interés del orden social basado en los derechos del hombre y el ciudadano. Se trata, por tanto, de una autoridad ejecutiva traducida al mantenimiento del buen gobernar, dirigir, ordenar, supervisar, es decir, administrar es obrar directamente¹²⁴⁴ de lo que en cada momento se entienda por el buen funcionamiento de Administración Pública.

Tal como es observable, la voz *administración pública* está integrada por dos palabras, y en este sentido caben varias acepciones, haciendo referencia al vocablo administración y pública puede hablarse atendiendo a sus raíces etimológicas: la primera la voz *administración* tiene el mismo significado en los idiomas derivados del latín, lo que puede observarse evocando sus raíces; *administratio*, que está compuesta por *ad* (a) y *ministrare* (servir, cuidar), la raíz de la palabra *administratio* es el vocablo *ministrare*, del sustantivo *minister* (a su vez de *minis* el que sirve o ayuda), por consiguiente, ha tenido su mayor desarrollo en la Ciencia de la Administración Pública.¹²⁴⁵

El segundo vocablo *la voz pública*, deriva de la raíz *pul* (multiplicidad, amplitud), el sustantivo *populus* se adjetivó en *publicus* y luego en *publicus*, de donde derivó la palabra público, se refiere a lo colectivo, a lo comunitario. Es la palabra pública la que define primordialmente el campo de problemas y responsabilidades de la Administración Pública, que es más que una técnica y dirección eficientes, conoce sus deberes, es decir, pues se interesa por los problemas de la sociedad.¹²⁴⁶

De manera sucinta la complejidad en la construcción de cada definición, en su contexto y en su tiempo, dio rumbo a los esfuerzos teóricos y prácticos de las investigaciones realizadas en torno a la Administración pública, por lo que puede hacerse

¹²⁴⁴ BONNIN, CH. J. BONNIN, CH. B. (1834). *Compendio de los Principios de Administración*. Madrid: José Palacios, pp. 88-89-91.

¹²⁴⁵ LÓPEZ ALVAREZ, F. (1965). *La Administración Pública y la Vida Económica en México*. México: Porrúa, pp. 22-23.

¹²⁴⁶ DIMOCK, M. E. (1967). "The Meaning of Scope in Public Administration". En Gaus, John et al. *The Frontiers of Public Administration*. New York: Russell and Russel, [1937], p. 1.

uso de las definiciones contextualizando su contenido y alcance (histórica, flexible y adaptativa, científica, combinada, integrada).

De la riqueza de definiciones presentadas en este apartado muestran la diversidad de perfiles de Administración Pública, por ello, ofrecen un abanico de definiciones en su raíz etimológica, así como la pluralidad de contenidos y enfoques (escuelas), que cada una de ellas representan y que permitan comprender mejor el campo de la Administración Pública. En este sentido, la descripción y las aportaciones al respecto, como el Diccionario UNESCO de Ciencias Sociales define la Administración Pública de la siguiente manera:¹²⁴⁷

“La etimología del término es del latín *administratio, onis*, a su vez de *ad* y *ministrare* (servir), agregando que por una parte y en general, el empleo de este término en las ciencias jurídicas alude a la actividad dirigida a la conservación y explotación de un patrimonio propio o ajeno”. Aquí cabe comprender el acto administración como opuesto al de disposición. La primera noción que de acto administrativo se ofrece intuitivamente al jurista es una noción negativa: administración es aquello que no es disponer”. [...] ¹²⁴⁸

Por otra parte, el uso del vocablo es empleado por las ciencias administrativas en orden al tema de la organización del trabajo colectivo. Aquí también el término vale a la ejecución de la ley, frente a la existencia, la aparición y, el desarrollo administrativo, es decir, es un fenómeno tan antiguo como el Estado. Por ello, el término administración se usaba dentro de los asuntos de gobierno, por ejemplo, en Roma la administración pública era una labor de la ciudadanía que circulaba entre la masa de ciudadanos.

Además, la evidencia que se conoce se remonta al año 70 d. C., se debe al autor FRONTINO, funcionario romano que estuvo a cargo de la gestión del agua potable de la ciudad. Por consiguiente dice, que la Administración estaba desempeñando una función delegada por el emperador, cuyo objeto era la administración (*administratum*) de los acueductos de Roma.¹²⁴⁹ Ahora bien, en Roma se dio el paso decisivo hacia la burocratización, al requerirse además del linaje, el mérito y la lealtad institucional para

¹²⁴⁷ DICCIONARIO UNESCO de Ciencias Sociales (1987). Vol. I, Barcelona: Planeta Agostini, pp.63-65.

¹²⁴⁸ NUEVA ENCICLOPEDIA JURÍDICA SEIX (2011). *La Administración Pública en el Estado Moderno*. Tomo II, Capítulo 1. p. 372.

Véase: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/chalico_p_hp/capitulo1.pdf

¹²⁴⁹ FRONTIN, S. J. (1944). *Les Aqueducs de la Ville de Roma, Societé*. Paris: Les Belles Lettres, p.1.

cubrir los cargos de la administración pública.¹²⁵⁰ Otra innovación romana es la creación de un tabulador de sueldos que definía el lugar que el funcionario ocupaba en la jerarquía social, aún más, se fundaron dos escuelas para la formación profesional de los servidores públicos (Escuela de Oficinistas y Escuela de Exceptores).

Asimismo, se impuso el procedimiento de consulta para nombramientos de nuevos funcionarios; se estableció un escalafón por antigüedad y un periodo de pensiones de retiros. La organización administrativa romana constituye en la antigüedad el mayor nivel de desarrollo administrativo. Siendo así, su significado institucional y conceptual que tiene como base la centralización política y administrativa. De este modo, el carácter profesional del servidor público fue considerado como patrón indicativo para la construcción administrativa del Estado moderno.¹²⁵¹

1.1.1. La proyección de la Administración Pública

La Administración Pública sirve a muchos campos de actividades, en una diversidad de formas que puede abordarse desde puntos de vista diferentes: dirección y administración superior; funciones y organización; personal; técnicas vistas desde la perspectiva de los gobernantes que está comprometida con el ejercicio del poder; el despliegue de los recursos; la determinación de políticas; y el control de la maquinaria administrativa.

Al respecto, tiene el propósito de dirigir las disposiciones reguladas en la Constitución, las leyes, y los Tratados internacionales, entre otros, trascendental tarea en la que el Derecho se genera y actualiza en nuevas formas de comprensión de los fenómenos sociales que, llevan a asignarle un sentido cambiante al componente jurídico. Al igual que acontecen nuevas reformulaciones, tratando de ese modo orientar la fuerza normativa del Derecho Administrativo y, con ello, su determinante legitimidad en el enorme poder coactivo del Estado.

¹²⁵⁰ GUERRERO OROZCO, O. (1998). *El Funcionario, el Diplomático y el Juez*. México: Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), Plaza y Valdés, pp. 75-76.

¹²⁵¹ GUERRERO OROZCO, O. (1982). *La teoría Administrativa de la ciencia política*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 17-18.

De lo anterior mencionado, cobra sentido las Resoluciones internacionales sobre administración y desarrollo (A/RES/57/277),¹²⁵² así como la Resolución 2001/45 del Consejo Económico y Social 2001, de 20 diciembre. En tal sentido, destacan iniciativas de fomento: capacidad de las instituciones; desarrollo de los recursos humanos (capital humano): fortalecimiento de la gestión financiera; aprovechamiento de la información y la tecnología sobre el papel de la Administración en la Declaración del Milenio (A/57/262/2002/82).

En este contexto, se subraya la necesidad de una Administración Pública responsable, eficiente, eficaz y transparente, tanto a nivel nacional como internacional que, dé lugar a un cumplimiento de las tareas estatales (Resolución 55/2). Es en este periodo cuando también se decide el Día de la Administración pública de las Naciones Unidas, de 2002, de 23 de junio (Resolución 57/277). Es por ello, que alienta a los Estados Miembros a organizar en actos especiales, que pongan de relieve la contribución de la Administración Pública al proceso de desarrollo de los países.

La preocupación más importante del siglo XIX deriva de las propias condiciones conceptuales del modelo administrativo y, por ende, de los temas de los cuales se ocupaban los intelectuales de impulsar el análisis de trabajos y enseñanzas administrativas. En este contexto, no se trataba ya de crear, aplicar o resolver problemas, sino de componer las deficiencias del sistema administrativo a efecto de permitir su adecuado funcionamiento y, que los órganos pudieran realizar sus competencias. Así, la comprensión de los medios a través de los cuales actúan los mecanismos gubernamentales que es el conducto para el ingreso de las demandas provenientes de la sociedad que tiene como centro de interés la organización, dirección y movilización de fuerza de trabajo y recursos en pro de fines socialmente colectivos.

Tal acción, a la luz del tiempo, comprende la proyección de determinadas premisas que dan sentido al desarrollo de la administración pública. Por ejemplo, de 1800 en Alemania las aportaciones de STEIN, de 1808, en Francia BONNIN, autor que, es el primero en conceptualizar científicamente la administración pública. También en el campo de

¹²⁵² NACIONES UNIDAS. Asamblea General. Distrito general 2003, de 7 de marzo. Quincuagésimo séptimo periodo de sesiones. Tema 12 Resolución aprobada por la Asamblea General [sobre la base del informe de la Segunda Comisión (A/57/543)]. 57/277. Administración pública y desarrollo, pp. 1-2.

estudio y la tendencia de obras y documentos de autores que, sentaron las bases en el escenario teórico que constituyen los cimientos más importantes para la Administración pública moderna.¹²⁵³

En esta línea se tendrá en cuenta el marco constitucional donde también se señalan las competencias y facultades de la Administración Pública para cumplir eficazmente la función Constitucional. Similar resulta comprender el vasto complejo administrativo que componen las instituciones públicas, particularmente a las administraciones públicas. Además, el planteamiento organizativo caracterizaba la actividad del Estado encaminado a producir condiciones de orden; seguridad y de subsistencia; estimular la prosperidad de la sociedad. Sobre estas características se desarrollan las capacidades de los empleados públicos en la transformación administrativa para la cual laboran.

Por consiguiente, la Administración tiene su origen existencial en su legitimidad, justificación, y en la perpetuación y desenvolvimiento de la sociedad. Por ello, es conveniente que esté fundada en la vida cívica y en la convivencia que produce la civilidad. En este sentido, la Administración Pública está caracterizada por atributos propiamente estatales que en principio es una cualidad del Estado y, sólo se puede explicar a partir del Estado. Como lo denominó MAQUIAVELO tiempo atrás:

“cuantos Estados, cuantas soberanías que han existido, cuantas denominaciones ejercieron y ejercen todavía una autoridad sobre los hombres, fueron y son repúblicas o principados”.¹²⁵⁴

Sucede lo propio en la política, si para conocer la naturaleza de los pueblos es conveniente estar entre el pueblo, por mucho tiempo las acciones de aquellos hombres y, de los discursos en el modo a las distinciones de gobernar.¹²⁵⁵

Se parte, por tanto, de que la Administración Pública está compuesta por múltiples organizaciones públicas que tienen y ejercen desde su espacio competencias entre gobernantes y gobernados. Todo un aparato institucional de agilidad y reestructuración administrativa que, suprime o reorganiza organismos en el ensamblaje del Estado para

¹²⁵³ SÁNCHEZ GONZÁLEZ, J. J. (2001). *La administración pública como ciencia: Su objeto y su estudio*. México: Plaza y Valdez, Instituto de Administración Pública del Estado de México, pp. 16, 30, 222.

¹²⁵⁴ MAQUIAVELO, N. (2001). *El Príncipe*. México: Época, p. 15.

¹²⁵⁵ VELA, S., GUSTAVO, R. (1939). *Segundo curso de derecho administrativo*. México: Escuela libre de Derecho, pp. 154-155.

agilizar la actividad administrativa. Así pretenden alcanzar el objetivo las administraciones públicas que respondan con más eficacia y agilidad a las necesidades y los requerimientos de la sociedad civil como a una realidad social.

1.1.2. El discurso administrativo

Desde un punto de vista estructural el discurso administrativo cuenta con un estudio tan antiguo como el gobierno mismo; surge en el siglo XVIII con el movimiento de los cameralistas y con la ciencia de la policía en su transcurrir histórico. Para dar rumbo y orientación a la Administración Pública, son objeto preferente, aunque no único, las transcripciones, reseñas o comentarios de distintos autores que se consolidan a partir de los cameralistas, así los trabajos de BONNIN, STEIN y WILSON durante los siglos XIX y XX.

Pues bien, haciendo abstracción ahora de la historia, se inicia de manera sistemática al final del siglo XIX con WILSON y GOODNOW y, se desarrolla en forma extensa en el siglo XX, con WHITE, GULICK, DIMOCK, SIMON, DAHL, OSTROM, PARKER, CAIDEN, MOSHER, CIMMINO, WALDO, CHEVALIER y LOSCHAK. En este contexto, también el autor GUERRERO, como estudioso de la evolución y transformación de la Administración pública en los que está empapado en el desarrollo histórico y en la evolución del sistema en relación con los objetivos generales de la Administración Pública mexicana.

En línea con lo ya comentado la noción de administración se concibe como un fenómeno social sustancial, distintivo, diferente a otras expresiones de la vida social. Se centra la atención en las reformas que han seguido a la nueva forma de Administración Pública como expresa WALDO, autor que afirma que la Administración Pública es un objeto que busca su propia disciplina. Para el autor BONNIN,¹²⁵⁶ define a la Administración Pública como una potencia que arregla, corrige, mejora y da dirección a los seres organizados desde el momento en que existe el pacto social. Su naturaleza es un resultado de la comunidad de un fenómeno procedente de la existencia misma de la

¹²⁵⁶ BONNIN, CH, J., BONNIN, CH. B. (1834). *Compendio de los Principios de Administración*. Madrid: José Palacios, pp. 14, 37.

sociedad, es decir, su existencia procede de los mismos principios de la sociedad, y el mantenimiento de la paz, hasta numerosos actos de participación comunitaria.

Para este autor, OLIVÁN, expresa que la administración desarrolla un modelo y estructura para dar forma y activar el cuidado de la cosa pública como una gestión de responsabilidad¹²⁵⁷ del gobierno. Se centra la atención en el desarrollo de los procesos administrativos que han seguido las necesidades de la sociedad civil. Se hace además referencia a los temas en tiempos de crisis que han conllevado cambios en la Administración Pública Federal.

La posición de la Administración se ha modificado a lo largo de los años mediante un proceso de continua adaptación. Ello se debe también a la doble responsabilidad a la que está sometido el personal al servicio de la Administración. Además, en este desarrollo pendular las decisiones de los actores involucrados han promocionado, según el caso, el rendimiento y garantía de los derechos. Al respecto, la multiplicación exponencial de la historia Administrativa federal fue caracterizada en Alemania por MARX,¹²⁵⁸ autor que se refirió a la actividad organizadora del Estado; STEIN, señala la actividad del Estado que tiene lugar mediante los órganos estatales.¹²⁵⁹

Mientras tanto, en los Estados Unidos es el autor WOODROW quien expresa que la Administración Pública encuadra dentro del Poder Ejecutivo, por la práctica y acción del gobierno,¹²⁶⁰ así también GULICK, se refiere al trabajo del gobierno. Siendo así, DIMOCK, quien expresa que el Estado es constructor de la Administración que está vinculado con la autoridad política y el interés administrativo que forman parte de la Teoría General de Administración pública. Asimismo, el trabajo de investigación de WHITE, autor del primer texto *Introducción al estudio de la Administración Pública en los Estados Unidos*, con el fin de sentar las bases para el estudio de la Administración pública.¹²⁶¹

¹²⁵⁷ OLIVÁN, A. (1954). *De la administración pública con relación a España*. Madrid: Instituto de Estudios Administrativos, [1842-1843], pp. 6, 44.

¹²⁵⁸ MARX, C. (2007). “Notas Críticas al Artículo El Rey de Prusia y la Reforma Social, por un prusiano”. En MARX, C. *Manuscritos de París y Anuarios Franco-alemanes*. México: Grijalbo, pp.225, 236-245.

¹²⁵⁹ STEIN, L. V. (1981). *Movimientos sociales y monarquía*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, [1850], p.33.

¹²⁶⁰ WILSON WOODROW, T. (1967). “The Study of Administration”. En Dwight Waldo. *Administración pública. La función administrativa, los sistemas de organización y otros aspectos*. México: Trillas, p. 85.

¹²⁶¹ WHITE, L. (1964). *Introducción al Estudio de la Administración Pública*. México: Compañía General de Ediciones, p. 552.

En este sentido, para este autor, para lograr su propósito se propuso estudiar la organización, el personal, las finanzas y el control que constituyeron la división original del manejo administrativo. Posteriormente, se trataría de reforzar y desarrollar la voz gestión que es usada como sinónimo de administración. Así, su origen se remonta a la palabra *gestio-onem*, de modo que el gestor es un procesador, un hacedor de acciones. En este sentido, la situación hasta ahora ha sido generar producción y aportación de diversos autores a la idea que en cada momento se tiene del Estado o del poder público; de las funciones que se atribuyen a las administraciones públicas; de sus relaciones con la sociedad; y en el fondo de la misma la evolución del sistema social.

Lo que se perfila con mayor claridad, es la interpretación de la administración pública como dice BAENA, quien expresa que el límite administrativo no está determinado, pues existe una relación dialéctica entre objeto de estudio (actividad), y estudio del objeto (disciplina) que, se pertenecen y se relacionan mutuamente. También, agrega que no es conveniente restringir el estudio de la Administración Pública a las aportaciones teóricas de un solo país, a pesar de que existen meritorios estudios continentales y trasatlánticos.¹²⁶² En paralelo, a estos espacios las aportaciones del Derecho, la Economía, la Ciencia Política, la Sociología, la Administración, la Psicología y la Historia, entre otras, se ensanchan para la conformación en el cultivo académico que se desarrolla en el seno de las cátedras y textos administrativos. A su vez, existen los nudos históricos de la Administración Pública: el epistemológico, el científico, el interdisciplinario, el jurídico, el político y el administrativo. Así como a los publiadministrativistas que ejercen y practican la profesión en el gobierno.

De este modo, cada disciplina establece su campo de estudio y sus prioridades académicas. Por ello, los autores formulan sus definiciones para enfatizar alguna de las cualidades del campo de estudio de la Administración Pública. No obstante, el estudio interdisciplinario como requerimiento estructural es la norma básica de la Administración Pública, aunque constituye su propio campo de estudio con categorías, principios, métodos y teoría administrativa. Así también, en la actualidad predomina más la orientación a ser concebida como una profesión o carrera administrativa.

¹²⁶² BAENA DEL ALCÁZAR, M. (2000). *Curso de Ciencia de la Administración*. Vol. I. 4ª. ed. Madrid: Tecnós, pp. 21-71.

Por la naturaleza social de los asuntos administrativos del Estado y de las funciones administrativas tienen una relación propiamente pública relacionada con la comunidad, con los individuos, y con las necesidades públicas. Por consiguiente, la Administración Pública, desde el principio hasta el final, tiene relación con los problemas sociales, económicos y de todos aquellos campos relacionados con la actividad gubernamental. De lo anterior se puede deducir que para lograr sus fines y objetivos, es a través de sus trabajadores, es decir de los servidores públicos.

En esta línea el Estado se obliga a beneficiar a la sociedad, la existencia y el buen vivir de los miembros de la sociedad.¹²⁶³ Su campo es tan vasto como el margen de acción de la administración, en este sentido, la procuración de los derechos del ciudadano. La función administrativa desde las cuestiones de género enlazarlas a un tema relevante como el acceso de las mujeres a la función directiva, resulta imprescindible y encomiable en la elaboración del constructo administrativo de género.¹²⁶⁴ Se han incorporando, en este sentido, los valores, el empleo de poder, y la explicación de la escasa presencia femenina en puestos directivos de la función pública.¹²⁶⁵

En cualquier caso, destaca como resultado, que no se trata tanto de analizar las diferencias entre mujeres y hombres, cuando se observan sólo pequeñas diferencias empíricas entre los géneros en materia de las administraciones, sino en abordar las similitudes entre las conductas de mujeres y hombres en el ejercicio de la función directiva en la administración. De esta forma, las mujeres que se han ido incorporando a la función directiva, supondría un avance hacia el desarrollo de modelos propios y enlazaría la cooperación frente a la competición y la igualdad frente a la jerarquía administrativa.¹²⁶⁶ Por otra parte, dada la hegemonía cultural masculina en las administraciones, las diferencias sean utilizadas en contra de las mujeres para justificar situaciones de discriminación por el simple hecho de ser mujer.

¹²⁶³ REYES HEROLEZ, J. (1982). *En busca de la razón del Estado*. México: Porrúa, pp. 46-48, 55.

¹²⁶⁴ MUNDUATE, L. (2003). "Género y liderazgo. Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los puestos directivos". En *Revista de Psicología Social*, núm. 18. Sevilla: Universidad de Sevilla, Fundación Infancia y aprendizaje, pp. 2-5.

¹²⁶⁵ DAVIDSON, M. J., BURKE, R. (1994) *Women in Management*. Londres: Paul Chapman, p. 23.

¹²⁶⁶ HELGESEN, S. (1990). *The female advantage: Womens ways of leadership*. Nueva York: Personal Research Board, p. 12-13, 34.

Esta concepción se suma al significado epistemológico de la palabra administración se refiere exclusivamente a la *administración pública*, en ella se combinan la perspectiva jurídica y el enfoque propio del sector público que caracteriza las cuestiones públicas. Por todas estas razones, no fue hasta la obra del autor FAYOL, en la segunda década del siglo XX, cuando el vocablo se comenzó a usar para significar también a la administración de las empresas privadas. Es otra modalidad de intervención del Estado, que tiene que dejar amplio espacio a la iniciativa de los particulares que engloba distintas intensidades y formas de incidencias del Estado.¹²⁶⁷

1.2. La Administración inclusiva en la modernidad

El desarrollo histórico de la administración aparece desde que el hombre comienza a trabajar en sociedad y es un acontecimiento en la historia social que refleja el espíritu de la era moderna; esto explica por qué, una vez creado, se extiende a todos los ámbitos geográficos donde quiera que exista un organismo social. La Administración Pública está vinculada especialmente con la función del Estado, la sociedad y los ciudadanos. De este modo, han sido más revalorizadas por las políticas de los poderes públicos según la época,¹²⁶⁸ que en ocasiones los cambios han afectado al empleo público, ya que la Administración constituye el nexo entre política y burocracia. Al mismo tiempo, el empleo se consideraba una ocupación temporal y la selección de los cargos era valorada como consecuencia lógica de la alternancia en el poder político, con lo cual la connotación del concepto de *spoils system* nunca ha sido negativa, a diferencia de la que ha adquirido en el contexto europeo.

Por otra parte, en un mundo de transformaciones las actividades administrativas se convierten en instituciones, así como perfeccionado la organización y su funcionamiento en la Administración Pública en el Gobierno. En este sentido, los retos y desafíos es la organización de los ciudadanos y de los funcionarios administrativos que constituían un cuerpo material de burócratas objetivo de la actividad del gobierno. Por otro, en la

¹²⁶⁷ *Administración* derivada del vocablo latín *administratio* compuesto por ad (a) y ministrare (servir, cuidar), y era empleado entre los romanos para referirse al acto o la función de prestar un servicio a otras personas. La administración pública está caracterizada por atributos propiamente estatales. FAYOL, H. (1931). "Administration industrielle et générale". Paris: Dunod, [1916]. En FAYOL, H. (1969). *Administración industrial y general*. México: Herrero Hermanos, [1916], pp.13-1

¹²⁶⁸ D'IGNAZIO, G. (2004). *Politica E. Amministrazione Negli Stati Uniti D'America. Lo Stato Amministrativo Fra Costituzione, Leggi, Giudici e prassi*. p. 144.

economía social en general se centra el interés de igualdad de género dentro de la nueva sociedad en desarrollo como alternativa económica, social, política, cultural y de bienestar de las mujeres.

No obstante, hasta fechas muy recientes la mujer ha estado discriminada en el acceso a puestos de máxima responsabilidad, donde su representación es escasa, a pesar de reunir las condiciones requeridas, reservándose los puestos de mayor relevancia para los varones. A tal fin, se ha visto reforzada de forma modesta pero firme la participación en el sistema administrativo de las mujeres trabajadoras profesionistas, ante los desafíos sobre las causas de desigualdad de oportunidades en las jerarquías superiores del poder político administrativo.¹²⁶⁹

En este sentido, las administraciones públicas están adquiriendo una nueva dinámica de funcionamiento en especial de aquellas que tienen la coordinación administrativa y el diseño orgánico de la administración pública. Así también, la oscilación entre selección mediante criterios políticos y contratación por mérito, hasta llegar al momento crítico de la historia de la Administración. Siendo así, cuando los objetivos renovados del Estado provocaron la reforma administrativa y de lo público en general, es decir, una adecuada combinación de funciones y factores administrativos en la sociedad, su eficacia o su naturaleza democrática.

A la vista de lo anterior, decir que, existían un número excesivo de instituciones (secretarías, direcciones, dependencias, unidades, etc.) casi sin comunicación entre ellas, así como la doble responsabilidad a la que están sometidos el personal al servicio de la Administración del Estado, no obstante el engrosamiento burocrático. Siendo así, se hace referencia de algunas reformas administrativas y de medidas que han de tomar, por ejemplo, la prevención contra la duplicidad administrativa; control para evitar la multiplicidad de las unidades, instituciones, dependencias, direcciones, entre otras. Asimismo, el proceso de refundición o eliminación de las estructuras preexistentes y articular las estructuras de eficiencia.¹²⁷⁰

¹²⁶⁹ SÁNCHEZ-APELLÁNIZ, M. (1997). *Mujeres, dirección y cultura empresarial*. Madrid: CIS- FEDEPE, pp. 54-141.

¹²⁷⁰ MARTÍN REBOLLO, L. (2010). "Sobre el Estado del Estado de las Autonomías. Una visión retrospectiva, una reflexión prospectiva". *En El nuevo Derecho Administrativo*. Homenaje al Dr. Enrique Rivero Ysern, Salamanca: Liber Amicorum Enrique Rivero Yser, Ratio Legis, pp. 297-310.

Por ello, la función administrativa se ha modificado a lo largo de los años mediante un proceso de continua adaptación, regulada constitucionalmente y supeditada a la ley bajo el principio de legalidad, de libertad personal, privada, y de trabajo, así también, se establecen normas jurídicas y administrativas. Para el autor, SCHMITT, quien expresa, la mensurabilidad de todas las manifestaciones del poder del Estado como sucede en las constituciones modernas representativas que cuidan meticulosamente de acotar las competencias de la Administración Pública.¹²⁷¹

Ahora bien, el desarrollo del Estado ha significado un proceso progresivo por el cual, a partir del siglo XIX, ha ido dando paso al Estado Social de Derecho, donde las constituciones democráticas han tenido un amplio desenvolvimiento. Siendo relevante el ofrecer oportunidades reales de *igualdad* dentro del proceso económico, mercado laboral-público; la seguridad social; la disminución de los riesgos sociales de los trabajadores y de los asalariados en general; y la coadministración de lo público. Asimismo, la creciente organización democrática de la sociedad ha comprometido a la Administración Pública a brindar educación, trabajo, y salud, entre otras, como procurarles a los habitantes del país lo necesario para facilitar la convivencia y garantía de los derechos.

De esta forma, los cambios que se han producido durante las últimas décadas en el proceso de globalización social, laboral, económico y político y de la expansión de la democracia de género en el crecimiento de mayor participación de las mujeres trabajadoras ha modificado la posición de la mujer en el mercado laboral. No obstante, a pesar del reconocimiento formal de igualdad de oportunidad reconocida en las leyes las mujeres tienen que seguir en la lucha para acceder a un puesto de trabajo, y su participación sigue siendo inferior a la de los hombres, especialmente entre las mujeres que ya han superado los cuarenta o más años, que se refleja en una doble discriminación en perjuicio de la mujer, es decir, discriminación por sexo y edad.

De hecho, cada vez es mayor el número de mujeres que rompen con su rol tradicional y aspiran y luchan por alcanzar un elevado nivel de cualificación personal y profesional en aquellas carreras y ocupaciones que hasta fechas muy recientes estaban reservadas para hombres, y que les permita competir y alcanzar los mismos puestos que los

¹²⁷¹ SCHMITT, C. (1961). *Teoría de la Constitución*. México: Editora Nacional, pp.152-153.

hombres en las administraciones públicas. En este contexto los niveles de formación de las mujeres de estas generaciones del siglo XX y XXI y por una situación de crecimiento económico del país y del mundo, el número de mujeres activas no ha dejado de aumentar.¹²⁷²

No obstante, no se ha reflejado una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, paradójicamente las formas de diversificación del empleo, la segregación, marginación y con inferiores salarios en sectores de la Administración Pública, grupos de profesionales han sobrevivido a la feminización global del empleo público. De esta forma, los sistemas de organización, las prácticas de trabajo, las estructuras y las normas sustantivas internas de la institución tienden a reflejar los valores masculinos y las situaciones de la vida laboral masculina.

Por otra parte, en la década de los noventa fue celebrada en 1988, la Conferencia denominada Minnowbrook II, en la Universidad de Syracuse, Nueva York (EUA),¹²⁷³ en ella, se reflexiona sobre el impacto de la nueva Administración Pública; se promueve una agenda de trabajo académico; el estudio de la ética¹²⁷⁴ en el marco del Estado; programas de formación de los servidores públicos; valores democráticos y el civismo, y se enfatiza la responsabilidad política de los funcionarios. Por otro, hay que retornar el tema constitucional acerca de los asuntos de justicia y los derechos civiles.

Ahora bien, la Conferencia sirvió de marco a la discusión de la disciplina, el estado del arte y los efectos de los cambios mundiales. Así también, uno de los temas relevantes *la equidad y la justicia social* que, propició una revaluación de la ética; el civismo; la responsabilidad pública y los valores sociales. Asimismo, se puso el acento en la Administración Pública que desempeña un papel protagónico en la promoción de las *responsabilidades y virtudes cívicas de los funcionarios y profesionales* que laboran en la Administración pública. Por otro lado, los estudios sobre la Administración Pública en

¹²⁷² ALBERDI, I., ESCARIO, P., MATAS, N. (2000). *Las mujeres jóvenes en España*. Barcelona: Fundación La Caixa, pp. 69-70.

¹²⁷³ ESPINOZA, M. (1998). *La ética en los programas de enseñanza de Administración Pública en los Estados Unidos*. México: Centro de Investigación y Docencia Económicas. División de Administración Pública, núm. 39. (CIDE), pp. 11-14, 22.

¹²⁷⁴ Es hasta la aparición de la cultura occidental, con los griegos, surge la ética como parte de un sistema u orden llamado filosofía, en un cuerpo general de sabiduría. FAGOTHEY, A. (1980). *Ética, teoría y aplicación*. México: Mc. Graw Hill, p. 1.

Europa, Estados Unidos y en varios países Iberoamericanos están siendo enriquecidos con cursos de derecho constitucional y aspectos relacionados con las funciones gubernamentales, los derechos cívicos y la ciudadanía.¹²⁷⁵

Partiendo de lo anterior, en el corolario de las transformaciones del aparato estatal establecen el derecho a la participación democrática en la vida pública de los ciudadanos y, así se estableció en la ley federal el mérito como requisito para la asignación de los empleos públicos, a través de oposiciones abiertas; no obstante su ámbito de aplicación era exclusivamente de la Administración federal donde el personal estable era muy bajo. De este modo, durante la segunda mitad del siglo XX, los derechos humanos, la participación ciudadana y el empleo asociado a la participación de las mujeres permitía transformar el estatus de los cargos en la función pública.

Sin embargo, como resultado de ello, lo que ha llegado a considerarse como normal y habitual en el trabajo tiende a favorecer a los hombres, unos privilegios que son social y culturalmente atribuidos a los hombres.¹²⁷⁶ En este sentido, se sigue manteniendo la idea de que los puestos en los que se deben tomar decisiones de responsabilidad deben ser para los varones. De esta manera, esta situación se debe a la idea extendida culturalmente de que la mujer, a la vez que trabaja, tiene que atender a la familia y se presupone que está menos dispuesta a asumir niveles de responsabilidad en el ámbito laboral, que requieren una mayor dedicación de tiempo y trabajo.

En este escenario los estereotipos en torno a la masculinidad y la feminidad han sido incorporados a la cultura de la sociedad privada y pública y se sigue manteniendo a través de los años, a pesar de los signos de modernidad en la estructura social, las normas, la acción individual y del colectivo femenino que son actores sociales donde se articulan las relaciones de poder en la sociedad. Así como la expansión de la democracia es una de las primeras manifestaciones que se otorgan a los derechos humanos en el ámbito internacional y nacional.

¹²⁷⁵ GUERRERO OROZCO, O. (2000). "Administración Pública". En *Léxico de política*. México: FCPYS, UNAM y FLACSO, pp. 1-6.

¹²⁷⁶ BRUNET, I., BELZUNEGUI, A., PASTOR, I. (2011). *Sociología de las Organizaciones*. Madrid: Universitas, pp. 410, 416-417.

En línea con lo ya comentado, la Conferencia Minnowbrook III, celebrada a finales de 2008, es una de las tres conferencias celebradas durante los últimos cuarenta años. Cabe mencionar que fue el encuentro demográfico e internacional más diverso de estudiosos de la Administración pública. Entre los temas que se exploraron y debatieron están: la gobernanza colaborativa; derecho, política y Administración pública; liderazgo; valores y teoría de la administración pública; equidad y justicia social; y la formación de la próxima generación de servidores públicos.

Por último, proporcionan un análisis heurístico para comprender la evolución de la Administración Pública. Por ello, desde la perspectiva Minnowbrook pasa por un enfoque más global sobre las instituciones y sobre el trabajo de los administradores públicos que ha cobrado importancia en el campo de la Administración Pública.¹²⁷⁷ Por lo demás, la próxima Conferencia de Minnowbrook IV, debe celebrarse en 2028.

1.2.1. La organización administrativa: Gestión de personal

En la misma etapa histórica en la que se situó la modificación del papel de la Administración debida a los nuevos fines del Estado, se puede colocar a México. A partir de la década de los años noventa, se ha producido una entrada importante de la modernización administrativa que se conducía en las estructuras administrativas del Estado que han pasado por varias etapas desde su creación. Al mismo tiempo, planteados los retos que provocaban una transformación en la Administración y en las políticas públicas como una suerte de contrapeso que atraviesan fronteras nacionales e internacionales.

De ahí pues, conllevó un reequilibrio de las posiciones entre los actores involucrados de una fuente general sobre la administración, es decir, la autoridad, el estado de derecho y la participación ciudadana. Y es así como busca alcanzar la eficacia del gobierno que necesita renovarse con transparencia y en una nueva gestión de personal con toda la eficacia requerida por la dinámica y complejidad de la misma. Al mismo tiempo, la estructura administrativa debe ser emprendedora, ágil y, eficaz tras la creación de un sistema que resulta necesario en el procedimiento de la formación profesional de la burocracia.

¹²⁷⁷ ANDERSON, J. E. (1979). *Public Policy Making*. New York: Holt, Rinehart & Winston, p. 3.

Además, en este discurso tiene una concreta significación la educación avanzada que involucra un grado máximo de desarrollo académico de los administradores públicos al servicio del Estado. Al respecto, una modernización de los sistemas, procesos y herramientas para la gestión de personal con una perspectiva global del siglo XXI. Es decir, las garantías procedimentales relativas especialmente al derecho de acceso a la Función Pública y a la protección de los derechos individuales en los procedimientos administrativos.

Por todo lo anterior, los ideales de las democracias modernas amplían el acceso al empleo público y una nueva acción política, económica y social. En este sentido, en las últimas décadas los estudios feministas y de género han señalado la incorporación al mercado laboral de las mujeres y en las tareas de la política estatal o política pública.¹²⁷⁸ Por su parte, ello es relevante debido, a que la política pública, es el medio a través del cual el Estado reproduce o transforma el orden de género en estrecha relación con los asuntos de las mujeres.

En esta fase se propició el desarrollo y la gestión de selección del personal, con un enfoque donde se promueva la participación de las mujeres como sujetos de derecho en el acceso al empleo público. Por lo tanto, se impulsaron reformas en los artículos 4, 30 y 123 de la Constitución mexicana (en los setenta) en el reconocimiento de la igualdad plena de mujeres y hombres ante la Ley.¹²⁷⁹ También, se enfatiza la importancia de la capacitación, la formación profesional y el apoyo de guarderías para la integración de las mujeres al desarrollo del país. Ello implica, un aumento en el empleo público y un papel central en el combate a la pobreza del colectivo femenino.

A su vez, el legislativo crea leyes que promueven el principio de igualdad entre mujeres y hombres,¹²⁸⁰ por ello, les corresponde vigilar la política pública y los programas que se enfoquen a la búsqueda de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres;

¹²⁷⁸ TEPICHIN VALLE, A.M. (2012). “Ciudadanía de las mujeres y política pública en México: Una reflexión desde los estudios de género”. En CRUZ, J. A., VÁZQUEZ, R. *Género, Cultura y Sociedad*. Distrito Federal: Fontamara, pp. 133-159.

¹²⁷⁹ GASTELUM, M. A. (1990). “Legislación Mexicana en torno a los derechos de la mujer”. En GALEANA, P. *Universitarias latinoamericanas, liderazgo y desarrollo*. México: Coordinación de Humanidades, UNAM, pp. 99-100.

¹²⁸⁰ YAMAMOTO, H. (2007). *Instrumentos de control parlamentario. Estudio comparativo de 88 parlamentos nacionales*. Suiza: PCL Presses Centrales SA, pp. 7, 9-10, 23-24.

igualdad de oportunidades;¹²⁸¹ reducir la brecha salarial de género, como mejorar las condiciones del trabajo público. En este sentido, que las acciones de política pública continúen teniendo como objetivo el acceso a las funciones y cargos de decisión; promoción horizontal y vertical; formación profesional; y erradicar la violencia en el trabajo como el acoso sexual, entre otros.

Considerando lo anterior, deben situarse las cuestiones de género en las estructuras institucionales y en la adopción de decisiones sobre objetivos y procesos de desarrollo,¹²⁸² conforme al mandato constitucional. En este sentido, un nuevo enfoque de análisis de la actividad administrativa y de los mecanismos de evaluación de políticas transversales e interinstitucionales para conocer la situación social, política y económica de la mujer.

En línea con la idea se abrió una nueva fase de reformas basadas en la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de la mujer, y se advierten dificultades socioculturales con las que tropieza la conciliación que podrían sintetizarse en los lemas siguientes “*las mujeres no quieren ceder*” y “*los hombres no quieren pensar*”.¹²⁸³ En este contexto, en las olas de reformas, se encuentran la revalorización de gestión de personal y, por otro lado, la presencia de las mujeres en la Función Pública.

1.2.2. El escenario de los administrativistas

Desde hace varias décadas diversos organismos e instituciones de carácter internacional y nacional, han evidenciado la necesidad de un nuevo escenario del campo disciplinario de la Administración. Se abre paso, por distintas épocas dentro de la historiografía y de la tradición de los tratados teóricos. En los tiempos de dos centurias, notables obras se han transformado en representaciones propias de la Administración Pública mexicana en los siglos XIX y XX e inicios del XXI. Además, nuevas perspectivas de Estado llegan a plantear una nueva actividad administrativa de las instituciones y de su ordenamiento regulador.

¹²⁸¹ ADATO, M., DE LA BRIERE, B., MINDEK, D., QUISUMBING, A. (2000). “El impacto de progreso en la condición de la mujer y en las relaciones al interior del hogar”. En *Progresos: más oportunidades para las familias pobres. Evaluación de resultados del Programa de Educación, Salud y Alimentación. Impacto en el trabajo y las relaciones intrafamiliares*. México: Secretaría de Desarrollo Social, pp. 65-211.

¹²⁸² ORGANISMO SUECO DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO INTERNACIONAL (OSDI). (1996). *Mainstreaming: A strategy for achieving equality between women and men*. OSDI: Estocolmo, p. 3.

¹²⁸³ CARRASQUER, P., BORRÁS SENA, V., TONRS, T. (2004). *La conciliación de la vida laboral y familiar ¿Un horizonte posible?* Barcelona: Sociología del trabajo Dialnet, pp. 11-138.

Asimismo, de la amplísima temática la tesis por la que se configuran las funciones que se atribuyen a la Administración Pública y de su relación integrada en el contexto social y en la consecución de los campos científicos de las instituciones políticas, jurídicas y administrativas.¹²⁸⁴ De esta forma, nos encontramos ante la creciente obra colectiva de profesores tratando asuntos comunes que han desarrollado propuestas para la reforma administrativa: cambios de organización; procedimiento y, de las distintas facetas profesionales de los funcionarios y empleados al servicio del Estado.

Durante el desarrollo administrativo, según el autor GUERRERO muestra los temas que más preocupan e interesan a los teóricos de las disciplinas de la Administración pública mexicana del siglo XIX y XXI. En este mismo sentido destaca ocho tratados o ejes tradicionales como señala muy especialmente: 1) burocracia; 2) organización y reorganización administrativa; 3) administración estatal, administración municipal, 4) administración financiera; 5) tratados teóricos y fiscal; 6) temas relacionados con la ciencia de la administración pública; 7) estudios jurídicos de la administración; 8) y, por último la reforma administrativa.¹²⁸⁵ Es indudable que estos enfoques resultan de gran interés para el conocimiento del fenómeno administrativo, que siguen siendo invariablemente de actualidad.

Así, vemos a destacados académicos que dan cuenta de la historia del orden jurídico nacional tratando asuntos comunes sobre organización administrativa, burocracia, función pública y, reforma administrativa. Para conocer las leyes y a sus instituciones públicas es una cuestión estudiada en las investigaciones de Administración Pública: burocracia, instituciones políticas, y administrativas. Alternativamente, se reforzaron los mecanismos en la localización de los medios, recursos humanos y, materiales de cada institución; para hacer un recuento de cómo han evolucionado las instituciones en los estados mexicanos y, en especial las instituciones neoleonesas.

Dentro de este contexto, del estudio y el conocimiento historiográfico se observa una perspectiva nueva de los administrativistas, destacados académicos y cultivadores mexicanos en el campo disciplinario que contextualizan la teoría y la práctica de los

¹²⁸⁴ CHANES NIETO, J. (1979). "La investigación sobre la administración mexicana". En *RAP*. Conmemorativa del 25 Aniversario del INAP. México: Instituto Nacional de Administración Pública, p. 73.

¹²⁸⁵ GUERRERO OROZCO, O. (1984). *Introducción a la administración pública*. México: Harla, p. 213.

tratados de la Administración. Por este motivo diferentes profesionales de la ciencia política y administrativa, entre otras, comparten numerosos espacios de interés y en la construcción del pensamiento de los administrativistas.

Para ello es necesario seguir la trayectoria científica que reviste una relevancia y que incide directamente en las funciones de gobierno y administración. En líneas generales puede decirse que el estudio suscita un gran interés, aunque consideramos muy valiosos todos los temas de la disciplina, no todos serán tratados en el marco referencial, ya que pueden ser objeto de análisis de otras líneas de investigación.

1.3. Breve reseña de la Administración Pública Federal de México

La formación del alma nacional de todo pueblo está en función del conocimiento de su historia, pues si conocemos nuestro pasado será más fácil entender el presente de la administración existente en nuestro país, pues su olvido podría hacernos sentir sobrepuestos en nuestra misma patria.¹²⁸⁶ Por tal razón, reflexionar sobre diferentes aspectos/etapas de la Administración Pública Federal de México, vinculado al sistema de control administrativo que se han venido desarrollando, a través del tiempo y de los fenómenos sociales, económicos, políticos y culturales, nacionales e internacionales.

Así también, ilustres pensadores que realizaron notables obras de la Administración Pública de ayer y hoy que es necesario recuperar, destacar y proyectar en el presente y futuro del campo del conocimiento científico de la Administración Pública del país. En estos trabajos se encuentran la tradición de la Administración Pública Federal de México desde diferentes enfoques teóricos y posturas científicas en un contenido conceptual en el que se muestran las diversas escuelas de la Administración Pública contemporánea.

La Administración Pública es tan antigua como el devenir histórico del hombre mismo en la comunidad. Se ha sostenido que la administración aparece desde que el hombre se organiza en sociedades (primitivas), más o menos complejas, en las que se distingue la presencia de una autoridad que subordina y rige las actividades del resto del grupo que se encarga de promover la satisfacción de las necesidades colectivas

¹²⁸⁶ MACEDO S. M. (1924). *Prólogo al Derecho de los Aztecas de J. Kohler*. Trad. de Carlos Rovalo y Fernández. México: Revista Jurídica de la Escuela Libre de Derecho, p. X.

fundamentales o del individuo para lograr los fines comunes para la supervivencia y desarrollo humano.

En este sentido, la conformación y consolidación de la historiografía de la sociabilidad natural y gregaria del *hombre*, es decir, es un fenómeno procedente de la existencia misma de la sociedad, la política y la economía. Asimismo, es resultado de la comunidad, desde el momento en que existe el pacto social que requiere de la Administración para hacer posible su convivencia y funcionamiento para alcanzar sus propósitos de una buena o mala administración, que de ello depende el desarrollo armónico, eficaz o conflictivo de la sociedad.

De acuerdo con el autor, ACOSTA relaciona la existencia de las estructuras administrativas como una cuestión previa a la del antiguo Egipto en donde bajo el régimen de Ramsés existía un manual de jerarquía; 500 años antes de Cristo en China existió un manual de organización y gobierno; también existieron estructuras administrativas en Grecia y Roma.¹²⁸⁷ Así también, en el difícil y no siempre lineal el proceso del servicio público que emerge en Francia a mitad del siglo XIX y, bajo su influencia también en España e Italia que, más tarde, llegaría a ser fundamental en el derecho administrativo.

De este modo, la idea del servicio público subyace en diversas disposiciones del Reglamento político del imperio iturbidista y de la Constitución mexicana de 1824. En este orden de ideas, se hablaría de servicio público por conducto de la Constitución de 1857, primer texto constitucional del México independiente. De esta manera es característica de todo núcleo social que nace dondequiera que los hombres unen sus esfuerzos para lograr un propósito relativo a la salud, educación y de bienestar social de la población. Por otro, la necesidad del fundamento a la atribución administrativa de gobierno, en la que, suele asociarse siempre el acto administrativo.¹²⁸⁸

Del reconocimiento de la Administración Pública de México tiene un largo camino recorrido, desde la Independencia pasando por la Reforma, el Porfiriato, la Revolución, el periodo posrevolucionario, la etapa contemporánea y más reciente la etapa moderna. Por

¹²⁸⁷ ACOSTA ROMERO, M. (1975). *Teoría general del derecho administrativo*. 2ª. ed. México: UNAM, pp. 159-176, 324.

¹²⁸⁸ GALVÁN ESCOBEDO, J. (1962). *Tratado de administración general. Desarrollo de la teoría administrativa*. México: Trillas, pp. 5-7.

otro lado, mujeres y hombres ilustres desde los siglos XIX y XX e inicios del XXI, han forjado ocho estudios tradicionales en el campo disciplinario de la Administración Pública:¹²⁸⁹ 1) burocracia; 2) organización y reorganización administrativa; 3) administración estatal; 4) administración municipal; 5) administración financiera; 6) ciencia de la administración pública; 7) norma jurídica; 8) reforma administrativa.

Desde el punto de vista formal, el fundamento jurídico de la Administración Pública Federal mexicana se encuentra regulado en previsiones constitucionales, leyes y reglamentos. Así mismo, en el artículo 90 Constitucional¹²⁹⁰ la Administración Federal empieza a formarse conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y en el artículo 1 de la Ley se establecen las bases de la organización de la Administración Pública Federal, centralizada y paraestatal en su estructura e integración.¹²⁹¹ El orden jurídico federal, las Constituciones y leyes de los estados son testimonios de la historia política del país, de cómo se fueron formando las instituciones públicas, y los nudos críticos que contextualizan la teoría y la práctica de la Administración Pública.

1.3.1. Retomando el ayer para entender el presente de la Administración Pública

Se dispone de forma breve abordar el panorama general de las diferentes etapas de la Administración Pública Federal de México. Ello supone conocer algunos antecedentes y transformaciones de las instituciones administrativas que se han venido desarrollando y variado a través del tiempo. De esta manera se ha allanado el camino pues responde para posteriores modificaciones normativas que responden a la idea que en cada momento se tiene del Estado o del poder público; de las funciones que se atribuyen a las administraciones públicas; de sus relaciones con la sociedad; y, de la evolución de los fenómenos sociales, económicos, políticos, culturales nacionales e internacionales.

Por un lado, la Historia de la Administración Pública de México tiene un largo camino recorrido, también una gran trayectoria, y ese hecho le sitúa en la línea de la escuela del conocimiento administrativo público mexicano. Desde la reflexión siempre

¹²⁸⁹ DIMOCK, M. E., DIMOCK, G. O. (1967). *Administración Pública*. México: UTEHA, pp. 20-22.

¹²⁹⁰ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917, de 5 de febrero*. Capítulo III. Del Poder Ejecutivo, artículo 90. México: Cámara de Diputados, p. 80. Última reforma de 2017, de 24 de febrero.

¹²⁹¹ FERNÁNDEZ RUIZ, J. (2008). *Derecho administrativo y administración pública*. 2ª ed. México: Porrúa, p. 281.

interminable de la administración que pronto comenzaría a dar a la imprenta de manera regular importantes contribuciones, en lo que es sabido del último medio siglo de obras escritas por *hombres* preclaros e ilustres mexicanos.¹²⁹² Aparecen en el tiempo en que fueron concebidas vinculada a la circunstancia histórica en la que vivían; en el interés de describir el origen y evolución de la administración pública mexicana; desde la realidad del fenómeno administrativo, una *administrative theory* intemporal; que expone una evidente conexión histórico-temporal de la Administración Pública mexicana.

Por otra parte, la evolución histórica, la organización y, el funcionamiento de la Administración Pública mexicana han tenido fenómenos tan variados como el peso de las élites burocráticas que puso de relieve el poder burocrático y que ha existido donde hay una organización política. Una aproximación a la cuestión abordada podría comenzar en aquellos casos en que los partidos políticos presentes en el gobierno bajo modalidades distintas favorecen con nombramientos a puestos de dirección de aquellos funcionarios que les son leales, y que ocupan puestos de poder e influencia en las decisiones administrativas, así como en el entramado de las relaciones sociopolíticas que pueden generar permanencia en las funciones y cargos de decisión.

En este escenario político y de la historia contemporánea¹²⁹³ es donde se desarrolla la Administración Pública. Un contexto, visto desde la perspectiva de la democracia en el que se retrasó la constitución de un sistema político democrático; la difusión de una cultura política participativa; como ya ha sucedido antes, cuando el sistema federal todavía se encontraba en formación y consolidación institucional. Por otro, ha cumplido una función conservadora del poder político y del orden social sobre la que se asientan los compromisos que constituyen la integración social y política. No obstante, la decisión de la modernidad administrativa en la que cabrán matices y diferencia más eficaz y participativa, además de la transparencia de las competencias de la Administración Pública.

Por lo que respecta a la función pública es el instrumento necesario para concretar y hacer tangible los fines y objetivos a los que debe servir la Administración Pública. Y, es en

¹²⁹² MARTÍNEZ VILCHIS, J. (2009). "Historia del estudio de la administración pública en México". En SÁNCHEZ GONZÁLEZ, J. J. *Historia del estudio de la administración pública en México*. México: UAEM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Porrúa, p. 7.

¹²⁹³ ROBLES EGEA, A., ALVAREZ JUNCO, J., MAURICE, J. (1996). *Política en penumbra: Patronazgo y clientelismo políticos en la España contemporánea*. España: Madrid: Siglo Veintiuno, pp. 253-274.

estas circunstancias, de utilidad leer sobre la administración pública que combina la ordenación cronológica; la clasificación temática recogida de las diversas corrientes teóricas de autores, y por algunas autoras mexicanas del siglo XIX, aportaciones que les permiten influir en la corriente del nuevo gobierno hasta su desarrollo contemporáneo.

Por todo ello, dos personajes centrales mexicanos, DE LA ROSA que sustenta el conocimiento de la administración pública, como materia de estudio y ejercicio profesional y, GUERRERO¹²⁹⁴ que en el espíritu de su trabajo se han empeñado en el estudio del desenvolvimiento científico de la administración. Así también, favorece la actualización e investigación de los aspectos fundamentales y generales de la Administración Pública contemporánea, particularmente en los temas de la reforma del Estado y la gerencia pública como un aporte mexicano.

Dentro de este contexto, DE LA ROSA y GUERRERO son reconocidos como los mayores exponentes dentro de la Ciencia de la Administración Pública de México, destacando sus contribuciones al conocimiento de la Administración, tarea en la cual han contribuido al desarrollo científico de la disciplina a nivel nacional e internacional. Sus obras trascienden y constituyen puentes en el desarrollo histórico entre las diferentes etapas de la Administración Pública mexicana.

Asimismo, se evocan otras figuras en los momentos del desarrollo teórico de la disciplina, en que la Administración Pública de México ha registrado cambios y transformaciones, estrechamente vinculados a la evolución del Estado mexicano. Es en estos dominios que su organización periférica se despliega en todo el territorio nacional a la vista de esta disciplina SIERRA analiza en su investigación, desde una perspectiva teórica la Administración Pública, y señala que nace con un fuerte e ineludible impacto de una primera época del siglo XVIII, que deja la herencia de la Corona Española.¹²⁹⁵

En una contribución al conocimiento de la cultura jurídica y administrativa en el siglo XIX, continúa con el desarrollo de estilos y métodos doctrinales de la cultura francesa y norteamericana. De aquí proceden, los primeros esfuerzos doctrinales realizados sobre la

¹²⁹⁴ GUERRERO OROZCO, O. (1991). "Las Políticas Públicas como Ámbito de Concurrencia Multidisciplinaria". En *Revista de Administración y Desarrollo*, núm. 20. Santafé de Bogotá: Escuela Superior de Administración Pública, pp. 11-33.

¹²⁹⁵ SIERRA CASASÚS, C. (1956). "Estudios sobre administración pública en México". En *RAP*, núm. 1. México: Instituto de Administración Pública, pp. 63-67.

Administración vinculados en una primera época con el clasismo y conservadurismo. A la que se suman, innumerables obras y escritos de destacados maestros de los siglos XIX y XX, e inicios del XXI, como precursores, fundadores y cultivadores de la disciplina de la Administración Pública Federal de México.

A este ya de por sí considerable grado de complejidad administrativa se añade el dato de un estudio sistemático en el que convergen diferentes autores que escriben también temas de la burocracia; la situación de los empleados públicos; la relación existente de éstos con los cambios políticos; la Función Pública esencial e ilustrativa sobre la organización de la administración pública; y la reforma administrativa en la que expone la estructura orgánica del Poder Ejecutivo y de apoyo al Legislativo y Judicial.¹²⁹⁶

De esta manera se agrupan las fuentes en seis etapas históricas: independiente, reformista, porfirista, posrevolucionaria, contemporánea, y moderna que se desarrollan a partir de la evolución de la Administración Pública, una modificación paulatina y, de un significado más amplio de la administración. Como puede apreciarse, la administración pública mexicana es una fuente inagotable de referencia en el campo disciplinario, desde diferentes actividades, oficios o prácticas administrativas. En estas circunstancias se generan nuevos movimientos doctrinales que intentan hacer frente al fenómeno administrativo. Una trayectoria que nace en una obra y, culmina en una legislación administrativa que refleja los principios modernos de la disciplina.¹²⁹⁷

1.3.2. Apuntes sobre el significado de la Administración Pública

Uno de los espacios sobre las transformaciones operadas en las últimas décadas, sobre la creación y desarrollo institucional de los derechos y los principios y valores constitucionales sobre la vida social; sobre las relaciones de trabajo y de reflexión acerca de los cambios operados en los paradigmas tradicionales de la organización de la Administración Pública, ilustran los elementos teóricos de la disciplina como establecimiento social e imponen desde perspectivas diversas desafíos de gran trascendencia en el ordenamiento laboral.

¹²⁹⁶ PARADA, R. (2012). *Concepto y fuentes del Derecho Administrativo*. 2ª ed. Madrid: Marcial Pons, p. 14.

¹²⁹⁷ INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (1956). "La administración pública en México". En *RAP*, núm. 1. México: IAP, p. 3.

Sin embargo, a pesar de los cambios que se han producido en el ámbito laboral, en el imaginario colectivo continúa existiendo la diferencia, desigualdad y discriminación para las mujeres, que tienen menos posibilidades de desarrollo profesional, no por falta de conocimientos, mérito y capacidad sino por convencionalismos socio-políticos y culturales que históricamente han tenido un efecto negativo para la promoción profesional de la mujer. Así como los obstáculos internos en las instituciones públicas vinculados a la cultura organizacional y a la existencia de estereotipos de género, distinción de roles y desempeño de funciones y actividades diferenciadas por motivo de sexo que actúan siempre en contra de la mujer.

Todo ello al tratar de contribuir a la definición de la administración en opinión de BONNIN, autor que expresa que la administración en su acción ejecutiva está instituida para cuidar a las personas y sus bienes; es el gobierno de la sociedad y de los pueblos cualesquiera que sean sus leyes.¹²⁹⁸ Dice el autor que, la administración no es otra que una consecuencia natural del estado social; como éste es de la sociedad natural del hombre es un resultado de la comunidad y de la plasmación efectiva en nuestras sociedades de los valores de justicia e igualdad. Por otro lado, desde el momento en que existe el pacto social hay una administración; es, pues, un fenómeno precedente de la existencia misma de la sociedad para determinar su modo de existir ya que su existencia procede de los mismos principios que la sociedad.

En este sentido se expone la rama de la Administración Pública y su carácter multidisciplinar. Es necesario ver el término de administración en general, dado que es susceptible de varias acepciones y, trae su origen de las palabras latinas *ministrare*, *administrare*, *administrar*. En este caso puntual, tal como es observable, la voz de Administración Pública está integrada por dos palabras: administración y pública, como puede apreciarse en las diferentes contribuciones a estos, por el autor ALONSO como pensador constituye una referencia científica en su construcción del concepto de administración pública considera que:

¹²⁹⁸ BONNIN, C. J. B. (1982). "Principios de la Administración". En *Revista de Administración Pública*. Antología 1-54 (1956-1983). Edición Especial en Memoria del Maestro Gabino Fraga. México: INAP Sección Mexicana del Instituto Internacional de Ciencias Administrativas, pp. 81-102.

“es el instrumento fundamental para la acción de los poderes públicos, principalmente del Gobierno, puesta al servicio de los intereses de los ciudadanos, sometida a la ley y al Derecho cuyo régimen jurídico viene determinado por una serie de principios constitucionales sobre organización, estructura y actuación que constituye un lógico correlato del Estado social y democrático de Derecho. Estos principios son los recogidos en el artículo 103 (CE). Principio de legalidad orgánica, de objetividad y de eficiencia”.¹²⁹⁹

Por otra parte, CRUZADO centra el concepto de administración en:

“el suministro de servicios públicos y al conjunto de reglas que dirigen la relación entre la autoridad administrativa y los particulares, se ha dado el nombre de administración pública. [...] y extendiéndose en precisar el concepto, agrega, la administración considerada abstractamente, es la intermediaria entre el Estado y sus miembros por efecto de las relaciones que determinan las leyes”.¹³⁰⁰

Sin quitar el mérito a las diversas opiniones sobre el concepto de administrar, se recurre a su origen etimológico, en los siguientes términos y en opinión de LÓPEZ autor que destaca este el carácter:

“el término administración se deriva de la palabra latina *administratio* –onis (dirección, ejercicio, servicio), y administrar viene de *ad*, *a*, y *ministrare*, servir, cuidar [...]. El administrador ministra, maneja, sirve, provee, ejerce un cargo [...]. *Administrare*, verbo proveniente de la voz *minister* (que sirve o ayuda), se forma mediante el tema *minis*, contrapuesto a *magis*, que sugiere la idea de actividades subordinada, carácter que resulta visible en términos como ministro e inclusive administración, entendida como servicio.”¹³⁰¹

Asimismo, en el sentido clásico de la palabra se ha catalizado la distinción de la Administración pública, en los asuntos del poder administrativo que favorecen los intereses de la comunidad determinantes para el Estado. En este sentido, y a partir de estas ideas LÓPEZ constituye un referente del concepto de la Administración Pública. Para este autor la función del poder ejecutivo se encuentra contemplada dentro del marco del derecho administrativo.

¹²⁹⁹ Regulación normativa: Artículo 103 de la Constitución Española (Tol. 173304), artículos 8 siguientes de la Ley 6/1997, de 14 de abril Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (Tol 255043). Jurisprudencia: STC de 27 de junio de 1985 (Tol 79492), STC de 25 de octubre de 1988 (Tol 100384). ALONSO MAS, C. L. (2016). *Derecho público*. 4^a ed. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 14-16.

¹³⁰⁰ CRUZADO, M. (1982). “Elementos de Derecho Administrativo”. En *RAP*. México: INAP, p. 273.

¹³⁰¹ LÓPEZ ÁLVAREZ, F. (1956). *La administración pública y la vida económica de México*. México: Porrúa, pp. 21-25.

Por otra parte, algunos de los usos de la terminología de administración y Administración pública, así como la definición simple y descriptiva del Diccionario de la Real Academia Española (DRAE) incorpora acepciones del término de administrar, administración y administración pública, remite a:

“*administrar* gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas, dirigir una institución, desempeñar o ejercer un cargo, oficio [...]. Del latín *administratio*, onis. Acción y efecto de administrar, empleo de administrador, casa u oficina donde el administrador y sus dependientes ejercen el empleo [...]. *Administración Pública*, organización ordenada a la gestión de los servicios y a la ejecución de las leyes en una esfera política determinada, con independencia del poder legislativo y el poder judicial. Conjunto de organismos encargados de cumplir esta función”.¹³⁰²

Asimismo, suele presentarse el punto de vista de competencias en la clásica estructura administrativa jerarquizada y, a veces incluso es un paradigma del organismo con funciones administrativas. Son buenos ejemplos los conceptos de administrar, administración y administración pública en el ejercicio de las potestades administrativas que necesariamente se sujetan a las normas constitucionales para sus actividades de gestión; también en los principios jurídicos y en las normas administrativas relativas a la selección del personal al servicio de la Función Pública. La cultura administrativa cualesquiera que sean los sistemas de Administración y de la doctrina administrativa tiene su base en la naturaleza como en los principios de origen de la sociedad y de la legislación.

1.3.3. Génesis de la Administración Pública Mexicana

Nuestra pretensión es modesta, pues no dedicada al estudio de la administración mexicana y su historia y se podría interpretar como una voluntad de dar cuenta de ciertas características de la administración. No se trata de trazar rigurosamente el desenvolvimiento cronológico de la acción gubernamental, ni desentrañar su génesis y desarrollo en el transcurso de la historia. Más bien hacer una breve referencia que permita seguir el movimiento general de la Administración Pública a través de los tiempos y los espacios; a la vez contrastar las formas peculiares de la organización y funcionamiento administrativo en momentos y lugares singulares del acontecer político administrativo.

¹³⁰² DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. La edición actual, la 22ª. publicada en 2001. La edición 23ª. está prevista para finales de 2014. Última consulta de 6 de abril de 2014.

Ahora bien, con estas aportaciones se pueden distinguir las raíces teóricas, documentos, escritos, opúsculos y, manuscritos de destacados mexicanos e ilustres pensadores que realizaron notables obras en el campo disciplinario de la Administración Pública.

En este sentido es necesario aludir de forma breve que desde la época prehispánica existía un control administrativo. También encontramos que en la organización indígena sobresalió la monarquía de los Aztecas¹³⁰³ que, a pesar de que tenían sistemas rudimentarios administrativos contaban con reglas y normas que ordenaban el manejo de los recursos públicos bajo el control de los *calpixque*, *hueycalpixque* y *del cihuacóatl*, eran funcionarios que hacían la recaudación y vigilancia de los tributos que recibía la monarquía azteca y que parecían eficaz para la época.

De hecho les ayudaban jueces que tenían medidas de prevención y mecanismos de control para evitar malos manejos y desviaciones de conductas de los funcionarios. De este modo y conforme a este criterio, en ocasiones imponían severas sanciones que iban desde la simple amonestación o en consecuencia en caso de corrupción aplicaban la pena de muerte. Así, vemos que existió también la destitución del cargo, inhabilitación, y derrumbamiento de su casa (por el vicio de embriaguez).

De este modo, los aztecas cuidaron que sus representantes fuesen hombres preparados para el desempeño de sus cargos, en especial los jueces, gobernantes y funcionarios que atendían las necesidades administrativas de los *calpulli*.¹³⁰⁴ Como se observa, éste es un antecedente en cuanto a la *obligación de los servidores públicos*, además de realizar su declaración patrimonial. De hecho, algunos autores afirman que estas normatividades e instrucciones son antecedentes directos de los juicios y procedimientos de *responsabilidades de los servidores públicos*. Tales principios demuestran el interés y la importancia de la Administración Pública y son de necesario cumplimiento por parte de los servidores públicos (prehispánicos).

¹³⁰³ CHAVERO, A. (1958). *En México a través de los Siglos*. Tomo I., libro cuarto, capítulo XI, México: Cumbre, pp. 633-634.

¹³⁰⁴ Instituciones prehispánicas como la del calpulli clan azteca formado por un conjunto de familias con ascendencia común que poseía tierras comunales, un gobierno interno y una escuela de formación para guerreros jóvenes. LÓPEZ AUSTIN, A. (1961). *La Constitución Real de México-Tenochtitlán*. México: Instituto de Investigaciones Históricas, UNAM, pp. 59-60, 168-169.

A la vista de lo anteriormente señalado no es extraño cómo fue el grado de control que con la llegada de los españoles (conquista), éstos quedaron admirados, y en ocasiones ponían a los tribunales aztecas como modelo a seguir para los jueces hispanos. También en la época precolombina los pueblos más avanzados contaban con una estructura administrativa que posteriormente sería la administración colonial. Durante esta época (colonial) los sistemas administrativos eran muy complicados pues había muchas disposiciones y diferentes funcionarios. La organización administrativa no fue uniforme durante el periodo de tres siglos que abarcó la Colonia. Se pone de manifiesto, al aproximarse a la literatura extranjera sobre la cuestión, que han sido los administrativistas en los países europeos con una tradición administrativa-jurídica más próxima, quienes se han ocupado de sistematizar esta ciencia.

1.3.4. La Administración Pública en la Nueva España: Época del Virreinato

En este periodo con un carácter general cabe distinguir el descubrimiento y colonización de América que ocupa un lugar privilegiado en la historia universal de la humanidad. En este camino el arribo de los conquistadores en 1519, quienes impusieron a los antiguos pueblos (olmecas, mayas, chichimecas y aztecas) su cultura, religión, costumbres e idioma.¹³⁰⁵ Poco a poco con la culminación de la conquista de 1521 (la caída de la Gran Tenochtitlán), sobrevivieron en algunas partes del sureste de México algunas prácticas consuetudinarias, por ejemplo el derecho precortesiano.¹³⁰⁶ Por otro lado, la corona española autorizó las costumbres que fueran compatibles con sus intereses y los del cristianismo. Una de las formas con las que mejor se puede asociar el descubrimiento y la conquista de América, se dice el carácter mercantil en la que desde el inicio estuvo presente los funcionarios del rey.

Posteriormente el conquistador fue cediendo su papel al encomendador, al misionero y es cuando aparece un aparato *burocrático* del que dependieron la colonización y la evangelización.¹³⁰⁷ Estas transformaciones se están produciendo poco a poco, y con cierta lentitud; aún así se aprecia como el primer sistema de trabajo en Nueva España que

¹³⁰⁵ LÓPEZ DE GÓMARA, F. (1988). *Historia de la conquista de México*. México: Porrúa, Sepan cuántos, 566, p. 4.

¹³⁰⁶ FLORIS MARGADANT, S. G. (1976). *Introducción a la historia del derecho mexicano*. 2ª. ed. México: Esfinge, p. 26.

¹³⁰⁷ DÁVALOS, J. (1988). *Constitución y nuevo derecho del trabajo*. México: Porrúa, p. 24.

tuvo por base hasta mediados del siglo XVI, que planteaba la reforma de las instituciones que habían venido suministrando la mano de obra a partir de la conquista.

Si nos acercamos a la época del virreinato de la Nueva España encontraremos que la administración estaba a cargo del virrey que ejercía en nombre de la corona española. De esta manera se encontraba la real audiencia que ayudaba en una diversidad de actividades a las instituciones novohispanas del siglo XVIII. Por ejemplo, a nivel central peninsular participaban en la administración del rey y sus secretarios, así como el Congreso de Indias.

También existían administraciones locales a dos niveles: provincial y distrital, en las que participaban los gobernadores de reinos y provincias al igual que los corregidores y alcaldes. Este sería a un nivel regional estatal; pero a nivel local municipal intervienen los cabildos y sus oficiales. Así, frente a la raíz histórica, no puede dejarse fuera el papel desempeñado en la época virreinal, en particular su sentido histórico durante el débil desarrollo de las ciencias administrativas. En el virreinato de la Nueva España se advierten remotos antecedentes de algunas de las actuales instituciones.

Aunque poco se sabe de las primeras manifestaciones del fenómeno administrativo, igualmente no existen obras que puedan ser consideradas como origen de la disciplina,¹³⁰⁸ ante ello, encontraremos alcances de la intervención política, sus principios y las relaciones entre el poder administrativo. De este modo, históricamente, la primera forma de la Administración del siglo XVIII se inicia con un proceso de cambio; se desarrollan una serie de documentos en los que se proponen alternativas técnicas y prácticas para mejorar el control; la fiscalización y la evaluación de los asuntos públicos de la Corona española en la Nueva España.

Se habla en singular sólo para facilitar la comprensión de lo complejo de la administración estatal, y de los distintos entes locales. Todo un aparato institucional se encuentra de referencia en las ciencias administrativas puestas en el virreinato. En este supuesto, en lo que se refiere a la aportación histórica existen cinco tipos de documentos considerados como antecedentes remotos de la Administración Pública de México: 1) las Disposiciones, Órdenes e Instrucciones, dadas por el rey y su Consejo a sus representantes

¹³⁰⁸ SÁNCHEZ GONZÁLEZ, J. J. (2009). "Origen y desarrollo del estudio de la administración pública en México". En *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, vol. 16, núm. 49. México: Universidad Autónoma del Estado de México, p. 39.

de la Nueva España; al gobernador y capitán general, los presidentes y oidores de la Primera y Segunda Audiencias. Así como a la mayoría de los virreyes, desde MENDOZA hasta O'DONOJÚ (1535-1821);¹³⁰⁹ 2) el Informe General del Visitador GÁLVEZ (1771) describe los resultados de la implementación de la reforma borbónica de la Nueva España: revertir las funciones públicas religiosas y civiles; y hacer una reforma económica de la Nueva España,¹³¹⁰ ha sido uno de los sucesos históricos decisivos del desarrollo de México.

En línea con lo comentado, el siguiente documento 3) el dictamen de REVILLAGIGEDO (1791) sobre la implantación de las intendencias, como parte de la reorganización de la administración territorial y la desaparición de los corregimientos y alcaldías mayores;¹³¹¹ 4) un conjunto de documentos son las Relaciones, Memorias, Advertimientos o Informes Generales, que por disposición de la ley, los gobernantes tenían que dar a sus sucesores y monarca, dar cuenta de la labor realizada de la administración virreinal, de los problemas más urgentes de atender y las recomendaciones para tratar de solucionarlos; en este sentido, el documento 5) la obra escrita a fines del siglo XVIII por VILLARROEL (1830) que lleva por nombre *Enfermedades políticas que padece la capital de esta Nueva España*, autor que, hace el señalamiento del papel que corresponde a las instancias gubernamentales del virreinato. También escribe el tratado en varias ramas de la policía, como de sus fuentes y el buen orden que debe reinar en el pueblo, autor que, se le considera como uno de los cultivadores de la ciencia de la policía.¹³¹²

Además, en cuanto se refiere como idea personal de FLORES quien escribe sobre la idea abstracta en materia de la historia de la organización y, de una variedad de instituciones administrativas de raíces novohispanicas, ha aportado la base teórica sobre singularizar el objeto de Administración pública. De esta etapa el autor, divide la evolución

¹³⁰⁹ DE LA TORRE VILLAR, E. (1991). *Instrucciones y memorias de los virreyes novohispanos*. Tomo I. México: Porrúa, p. XV.

¹³¹⁰ GUERRERO OROZCO, O. (1994). *Las raíces borbónicas del Estado mexicano*. México: UNAM, pp. 8-11, 248-254.

¹³¹¹ MORENO ESPINOSA, R. (1995). *La administración territorial en México. Antecedentes históricos*. México: Instituto de Administración Pública del Estado de México, Universidad Autónoma del Estado de México, p. 10.

¹³¹² VILLARROEL, H. (1979). *Enfermedades Políticas que padece la Capital de la Nueva España en casi todos los cuerpos de que se componen y remedios que se le deben aplicar para su curación si se quiere sea útil al Rey y al público*. México: Porrúa, p. 172.

de la Administración pública colonial en tres periodos:¹³¹³ el primero comprende el diseño del aparato administrativo y la organización territorial natural del descubrimiento, conquista, exploración y colonización (XVI); el segundo se desarrolla durante el siglo XVII y principios del XVIII, muestra los resultados de la administración (virreyes, adelantados, gobernadores, audiencias, corregidores y alcaldes); y por último, aborda la tarea con los elementos principales, en la idea de conjuntarlos y sistematizarlos que corresponde a las reformas administrativas, políticas y económicas diseñadas por la Corona española.

1.4. Memoria histórica de la Administración Pública en México

Dentro del panorama mexicano la Administración Pública ha registrado cambios y transformaciones sobre todo en el último cuarto de siglo, por lo que se puede considerar que no existe un único modelo organizativo en las administraciones. En este contexto, debemos adentrarnos en los antecedentes de la Administración Pública de México. Por otra parte, tiene un difícil encaje, porque coexisten una multitud de órganos y organismos, que implican acciones de legalidad, justicia, equidad y ética. Así también las políticas públicas participativas, y la intervención de las administraciones en todo el territorio mexicano.

En esta etapa histórica, después de la Colonia aparece el periodo Constituyente y los antecedentes de la Administración Pública de México.¹³¹⁴ Por ello, resulta ineludible exponer el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, expedido por COMONFORT (1856), en el que se está desarrollando la inclusión completa de la declaración de derechos que constituyen el antecedente inmediato de la Constitución de 1857. En el contexto jurídico-constitucional de los derechos humanos, y la inclusión de la garantía a favor de la igualdad, libertad, seguridad y propiedad del hombre. En definitiva, desde el punto de vista formal, tiene un hondo calado político, y reviste un hecho de gran trascendencia en las necesidades básicas de la ciudadanía.

Esta etapa de la vida nacional es muy interesante, ya que se vio determinada por las luchas sociales, los programas, las ideologías, las transformaciones sociales, económicas y políticas que se han trazado en las diferentes etapas de la historia de México, y que en su

¹³¹³ FLORES CABALLERO, R. (1978). "Del centralismo primitivo al ilustrado en la política y la administración". En *RAP*, núm. 34. México: INAP, p. 41.

¹³¹⁴ BENEYTO, J. (1958). *Historia de la administración española e hispanoamericana*. Madrid: Aguilar, pp. 632-633.

devenir ha vivido el pueblo mexicano.¹³¹⁵ Dentro de este contexto, resulta ineludible adaptar la normativa constitucional a las necesidades o condiciones de la evolución de la sociedad mexicana. Es cierto que los principios y mandamientos de la Carta Magna deben observarse por los ciudadanos, las instituciones y por los hombres encargados de hacerla cumplir en su carácter de funcionarios públicos del Estado.

Posteriormente, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, de 5 de febrero,¹³¹⁶ incluye dos aspectos importantes: el primero las garantías sociales, y el segundo con respecto a la parte económica del país. Nadie puede negar que la Constitución mexicana sea la primera Carta Magna moderna en el mundo que consagra los derechos sociales,¹³¹⁷ medidas legales que se han adoptado en las últimas décadas; además sucesivas reformas, modificaciones y adiciones del texto constitucional han supuesto el fortalecimiento de los derechos de las/los mexicanos que rigen hasta el día de hoy.

Estas fueron algunas de las razones que sostuvo la doctrina para afirmar que la aportación de mayor trascendencia fue la Constitución de 1917 y que ha venido a fortalecer la teoría del Derecho Constitucional y al modelo de Estado social y democrático de Derecho. Es más, representa las buenas relaciones individuales, colectivas, y la seguridad jurídica que establece y garantiza la Constitución en el desarrollo de programas, proyectos y acciones que persigan una finalidad social, económica o cultural del país.¹³¹⁸

En este contexto, existe una amplia experiencia de los administrativistas, en términos de DIMOCK autor que, refiere que una nueva Administración Pública mexicana requerirá cambios en la organización, el procedimiento y, de los funcionarios, pues urge superar el riesgo de debilitamiento de las instituciones. Se alude así a la consolidación de futuro, y suponen nuevos retos que acentúan el papel de un sistema federal que ha variado por consecuencias políticas, económicas y sociales íntimamente conectadas a lo largo de la historia de la Administración Pública.

¹³¹⁵ BUSTO, E. (1919). *La administración pública de México*: México: Dirección General de Estudios Administrativos, pp. 252-253.

¹³¹⁶ CUEVA, M. (1957). *La Constitución del 5 de Febrero de 1857. El Constitucionalismo a Medios del Siglo XIX*. Tomo II. México: UNAM, p. 1270.

¹³¹⁷ LARA PONTE, R. H. (2015). "La reforma de derechos humanos de 2011. Hacia el Estado Constitucional". En CARBONELL, M., FIX-FIERRO, H., GONZÁLEZ PÉREZ, L. R., VALADÉS, D. *Estado constitucional, derechos humanos, justicia y vida universitaria*. En Homenaje a Jorge Carpizo. Derechos Humanos. Tomo V. Vol. 2. México: UNAM, pp. 65-76.

¹³¹⁸ BURGOA, I. (1984). *Derecho Constitucional Mexicano*. 5ª. ed. México: Porrúa, pp. 14, 93, 285.

De ahí que se realicen ajustes en la estructura administrativa y en la interacción con otras instituciones de naturaleza institucional. Se trata de una temática generada en torno a los primeros parámetros científicos administrativos, que permitan conectarla con el ejercicio entre la decisión y su resultado. Esta visión relativiza el peso de la decisión política de la actuación administrativa ya que, la decisión por sí misma no genera resultados si no es en combinación con las funciones y la práctica administrativa.¹³¹⁹

En este escenario las prácticas administrativas en cada uno de los ámbitos de la vida de las organizaciones laborales se organizan las actividades y el desempeño de las tareas, se establecen relaciones, se crean equipos y redes laborales. Por tanto, en el funcionamiento, en la constitución y estructuración de las organizaciones laborales y en la creación de vínculos entre quienes trabajan en ellas.

De esta forma abordar los modelos de mando en las prácticas de trabajo y género, que tiende a propiciar una apariencia de igualdad entre mujeres y hombres dentro de la jerarquía administrativa, que está condicionado por la pervivencia entre el poder y la masculinidad.¹³²⁰ De hecho, esta forma de comportamiento coadyuva a mantener la segregación femenina dentro de una misma ocupación y a reforzar la idea de que la mujer debe tener menos responsabilidades en el ámbito público que el hombre.

Por otra parte, presenta una estrecha vinculación con la función pública y el sistema administrativo, subrayando las tareas y las funciones; la toma de decisiones y las funciones claves de la planeación y control de las actividades de la organización. En este mismo sentido, en cada momento histórico el conjunto de decisiones condiciona y determina el resultado de la decisión política concreta. Por otro lado, según se aborda la evolución de la Administración Pública, en cuanto a los hechos, en sus raíces históricas y, de las publicaciones de ilustres administrativistas mexicanos se podrá observar su influencia en la Administración Pública de México.

¹³¹⁹ KAST FREMONT, F., ROSENZWEIG, J. E. (1990) *Administración en las organizaciones: Enfoque de sistemas y contingencias*. 2ª. ed. Trad. de Marco Antonio Malfavón Martínez. México: MC GRAW-HILL, pp. 117, 125-127.

Véase: http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/jrnc/Control_y_Gestion_Estrategicos_II/Presentaciones/lectura_uno.pdf

¹³²⁰ MARTÍN ROJO, L. (1999). *El género del poder. El estilo femenino en las organizaciones laborales*. Gobierno Vasco, Fondo Social Europeo, pp. 1-15.

Daremos cuenta de las contribuciones doctrinales a la ciencia de la Administración pública y también la propuesta de innovación o continuismo de la reforma administrativa. A esto hay que añadir las prioridades políticas-administrativas de gobierno. Por lo tanto, la importancia de un espacio institucional que sea capaz de dictar normas, establecer instituciones y de aplicar técnicas de control por parte de los poderes públicos. De esta manera se ha allanado el camino para el estudio de la Administración Pública a través de las distintas etapas que se desarrollan en el marco de la historiografía a lo largo de los siglos XVIII y XIX, hasta principios del siglo XXI.

Por señalar el alcance de la historia de la Administración intervienen elementos muy variados, pudiendo presentarse en regímenes democráticos y, manteniendo unas exigencias documentales en seis etapas históricas: desde el movimiento independentista (1820-1857);¹³²¹ la reformista (1858-1876); y la porfirista (1877-1910). Además, abarcarían también actuaciones significativas a toda organización administrativa de los periodos: revolucionaria -posrevolucionaria (1911-1939); contemporánea (1940-1979); y más recientemente la moderna (1980-2007), son referencias del desarrollo disciplinario de la Administración Pública mexicana.

Por último, algunas previsiones preexistentes que expresa la historiografía, en la realidad entendida como proceso o cambio de la Administración Pública de México. Así se ha entendido de cómo se ha conformado el estudio sistemático como nación independiente vinculado con la actividad administrativa del Estado.¹³²² Así también, como se podrá ver en todas las etapas de la historia de la Administración Pública se ha ignorado una consideración específica del género, el tratamiento de las desigualdades entre mujeres y hombres se ha reconducido a la genérica discriminación por razón de sexo.

1.4.1. Etapa independiente 1820-1857

La fase de la formalización de la Administración Pública mexicana, vista en la etapa independiente, consiste en la proyección de las normas reglamentarias necesarias para el procedimiento, organización y, estructura; actividad necesaria para la provisión de recursos

¹³²¹ DE LA TORRE VILLAR, E. (2004). *La Independencia de México*. México: MAPRE, PCE, p. 10.

¹³²² GONZÁLEZ, L. (1972). *La economía mexicana en la época de Juárez*. México: Secretaria de Industria y Comercio, pp. 86-88.

humanos; medios materiales y de presupuesto de la administración. Sin perjuicio de la Administración Pública, lo cierto es que en el esquema institucional se presenta como el elemento organizativo y racional más importante que sirve a los Estados y, que ha soslayado los compromisos internacionales y nacionales.

Dicho lo anterior, podemos darnos cuenta que quiénes tienen el poder son los mismos que lo sirven, es decir, los servidores públicos son los que detentan el poder en el lugar donde laboran de acuerdo a su rama de especialización, y éste a su vez está para servir a las personas que recurren a él para el logro de un fin (bienestar general). Frente a ello, alcanzar a comprender la organización de la Administración Pública desde las acciones que han desarrollado y, en las que se ejercen un poder político decisorio que se traducen en programas sociales que sirven de referencia en su conexión con la política o las políticas públicas.

Así, la visión de este periodo y, en el impacto que supuso un nuevo régimen político vinculado en el desarrollo administrativo y, como instancia política de relación en las sociedades que son cambiantes. Por otra parte, la Administración tiene una base técnica las cuales muchas veces son variables que se traducen y se manifiestan al estar vinculadas a los crecientes cambios que venían dándose desde las revoluciones y reformas de la política mexicana.

Dentro del diseño de sus políticas públicas está presente la legalidad del ordenamiento jurídico y la garantía de la racionalidad y eficacia de la Administración Pública constituyendo los principios generales jurídicos, y la consideración de la administración de lo público.¹³²³ Por otra parte, sitúa a la Administración Pública en la cúpula organizacional de sus funciones y factores administrativos (gestión de los recursos humanos o administración de personal, y presupuesto) que va acompañado de acciones positivas y en el seguimiento y ejecución de las mismas.

Desde este punto de vista la función administrativa se encuentra relacionada a un modelo institucional que se ha ido desarrollando a través de una larga tradición de tratados teóricos que marcan el ejercicio del gobierno. Así, desde la perspectiva global del sistema y

¹³²³ BAENA DEL AICÁZAR, M. (2000). *Curso de Ciencia de la Administración*. Vol. 1. 4ª. ed. Madrid: Tecnos, pp. 21-71, 73-124.

del proceso administrativo se dan cambios obligados considerando objetivos e indicadores; una nueva estructura de la división de trabajo; y en lo político un cambio en la relación Estado-Sociedad. Ahora bien, la división de trabajo sirve para medir la competencia y los requisitos para ocupar puestos de mandos siguen estando vinculados al estereotipo masculino (autoridad, decisión, independencia de criterio, fortaleza).

Por tanto, se trata de mirar a los orígenes para entender la problemática que rodea el desempeño de puestos de dirección y responsabilidad en la existencia del modelo tradicional masculino que necesita legitimarse con los subordinados para desempeñar el mando con autoridad.¹³²⁴ En este contexto las leyes, normas y reglamentos a favor de la igualdad de género que adquieren una relevancia mayor que nunca para movilizar a los actores sociales y a los responsables políticos de aportar respuestas innovadoras a las necesidades del colectivo femenino basadas en la sostenibilidad y la calidad en el empleo público y reducir la brecha salarial de género.

También se presentan algunos precursores de la Administración Pública del siglo XIX que amplían los alcances del campo disciplinario y dan una visión general de la Administración Pública. En consecuencia señalan que son muy variados los enfoques y muy diversas las opiniones de autores mexicanos que contribuyen al estudio de la disciplina científica para los intereses del Estado y del país.¹³²⁵ Esto explicaría el reconocimiento, por cuanto se valoran las obras de ilustres administrativistas que construyen un conocimiento científico, y un sistema que aborda el campo disciplinario de la administración.

En este sentido, la imagen y obra histórica de TADEO que genera una connotación de gran importancia con su obra "*México considerado como nación independiente y libre*" (1832). Cuando el autor propone acciones para el mejoramiento de la Administración pública, así como medidas para un plan de desarrollo económico y social.¹³²⁶ Por otro lado, de particular interés se encuentra también el trabajo de VEYTIA en el trabajo "*Opúsculo de derecho constitucional y administrativo*" porque su obra tiene en sí la importancia

¹³²⁴ GÓMEZ, C., MARTÍN, L., CALLEJA, J. (2000). *Mujeres en puestos de decisión: Modelos y prácticas de mando*. España: CICYT, Instituto de la Mujer, pp. 25-26.

¹³²⁵ DE LA ROSA, L. (2000). *La Administración Pública en México. Nuestros Clásicos*. México: IAPEM, p. 334.

¹³²⁶ GUERRERO OROZCO, O. (1985). "Tadeo Ortiz: un cultivador mexicano de la ciencia de la política". En *Los universitarios*, vol. XIII, núm. 30. México: Los universitarios, p. 244.

doctrinaria del derecho constitucional y administrativo. Desde esta perspectiva y, hasta donde se sabe es el primer tratado de derecho constitucional mexicano.¹³²⁷

En este sentido, se considera a LARES en cuanto impulsor en el estudio “*Lecciones de Derecho Administrativo*” (1852) quien señala a la unidad como el fundamento de la acción administrativa; la combinación entre las atribuciones de los poderes del Estado; y llevar a cabo las correspondientes materias legales a las instituciones administrativas.¹³²⁸ Es en este periodo que las administraciones públicas están adquiriendo una nueva fisonomía y una nueva dinámica de funcionamiento, previamente al momento de la observancia aplicable del pensamiento constitucional con sus correspondientes desarrollos normativos, que sirvan de proyección en las administraciones públicas del país.

1.4.2. Un análisis sintético de la Administración: Aspirantismo, empleomanía y burocracia

Abundando en lo antedicho, una de las tendencias de los últimos años en materia administrativa en opinión de ARENILLA plantea que el papel de la administración es variado y depende de la configuración del reparto de puestos entre los niveles políticos y burocráticos, y de su interrelación con las instituciones, organismos y direcciones públicas. Por ello, el desarrollo del mismo es concebida como un ámbito privilegiado y un espacio de socialización y de realización de los individuos de uno u otro sexo. Se centrará con especial atención sobre la Administración en tiempos de crisis con referencia a las peculiaridades de su sistema administrativo.

Por otro lado, hay que subrayar desde el principio características que influyeron en el sector público; por un lado, el hecho de pasos y tropiezos de la lucha de los partidos mexicanos y, por otro lado, con referencia al *aspirantismo* y la *empleomanía*, en una República apenas constituida de 1824, que en consecuencia son la preocupación pendiente de ZAVALA, MORA Y OTERO. En suma, la composición demográfica de las burocracias

¹³²⁷ VEYTIA, R. M. (1982). “Opúsculo de derecho constitucional y administrativo”. En *RAP*. Homenaje a Gabino Fraga. México: INAP, pp. 195-209.

¹³²⁸ CARRILLO FLORES, A. (1978). *Lecciones de derecho administrativo de Teodosio Lares*. México: UNAM, p. VI.

públicas¹³²⁹ que dieron forma a una fuerza de trabajo de funcionarios y trabajadores del gobierno.

Por otra parte, con relación a la primera interpretación sobre el fenómeno del *aspirantismo* y la *empleomanía* sobre la opinión del artículo de ZAVALA que fue publicado en el periódico *Águila Mexicana*, se encuentra delineada la realidad sobre los grupos políticos con relación a cualquier asunto correspondiente con las divisiones del tejido social y, con el funcionamiento de la Administración Pública.

Para ello el autor se apoyó en el análisis de GUERRERO que señala la preocupación de ZAVALA con respecto al sistema administrativo, cuando el autor, hace un análisis en el tipo de hombre adecuado a ocupar los cargos del nuevo gobierno republicano y, de las relaciones de los funcionarios con el Estado. No obstante, este autor señala que dentro de la nueva República se ha producido un desarrollo excesivo en el estudio de la Administración, lo cual no es impedimento para que existan procesos y actividades públicas desconocidas; es el caso, del *aspirantismo* de los políticos por vivir a expensas del erario público, ya que desde el acceso al empleo público se suceden las situaciones de ventaja, esto es, la ayuda de un partido para conseguir un cargo en el gobierno, sin poner atención en su aptitud sea o no suficiente para desempeñarlo.

Ahora bien, ZAVALA quien expresa “*no hay cosa más frecuente que ver sujetos que se creen los únicos capaces de gobernar al mundo*” se centraba más a las cuestiones relativas entre poder y sociedad, por consiguiente dice:

“[...] ya que el federalismo es la mejor opción del país, el federalista debe ser un político virtuoso que se abstenga del mal, no prive a nadie de los beneficios que goza y otorgue a cada cual lo que le corresponda. Privar a los ciudadanos de sus ventajas, es aspirantismo; negárselas a quienes las merecen es parcialidad. El aspirante es preciso que embarace las ventajas de otros. Como toda su mira es colocarse en un empleo lucroso, sin parar atención en que su aptitud sea o no suficiente para desempeñarlo, sucederá a muchas veces que carezca de ella”.¹³³⁰

¹³²⁹ LÓPEZ ROSADO, D. (1980). *La burocracia en México*. Vol. 4. México: Secretaría de Comercio, pp. 563-565.

¹³³⁰ ZAVALA, L. (1966). *Obras: el periodista y el traductor*. México: Porrúa, pp. IX, 111, 118, 121-134.

Por ello este autor señala en líneas generales que:

“[...] la igualdad, que es una base fundamental del sistema, abre la puerta a todas las profesiones para influir en los negocios grandes de la patria [...]. Quédese el aspirantismo y la empleomanía para los gobiernos aristocráticos, en donde es esclavo el que no tiene talento para esclavizar; y déjennos libres a las repúblicas en que la igualdad es la puerta, y la virtud la escala que conduce a la digna elevación sobre sus demás ciudadanos”.¹³³¹

Ahora bien, lo anterior resulta importante para valorar la contribución de ZAVALA al vasto complejo organizativo que componen las instituciones públicas y, muy en particular de la Función pública y la Administración Pública. En su caso, atender las demandas de la sociedad y con ello el principio de igualdad en la aplicación de la Ley, bien por conculcarse (obligación) directamente o particularizando aún más en cuanto a su aplicación y su efectivo ejercicio tanto en derechos de contenido formal y material.

De esta forma se creó un grupo o un conjunto de personas que definían sus funciones y establecían su relación a cualquier asunto correspondiente a los deberes de sus respectivos empleos. A estos elementos hay que añadir que otro rasgo característico lo constituye lo que se podría denominar *factor humano* dentro de la organización pública. En su evolución y transformación para dirigir la política del país o para ejercer funciones y cargos públicos en el ámbito nacional, estatal o municipal.

De esta forma para ampliar la idea MORA expresa que, cuando los cargos del gobierno han dejado de ser monopolio de una elite burocrática; cargos que estaban reservados a las clases privilegiadas; y, a la condición de “igualdad legal” de “los hombres” el título de hombre se ha pensado hasta hoy en día, sea suficiente para ocupar todos los puestos público que con mayor claridad connotan el sistema. En este sentido, el aumento de los empleos y, por otro lado, la creación de nuevas formas que han hecho de la administración un campo abierto de la *empleomanía*. Esta flexibilidad también representa la consecución a la percepción de retribuciones (salarios, sueldos, beneficios) y, con ello, adquirir una posición para la satisfacción de sus necesidades e intereses económicos, políticos y sociales.

¹³³¹ ZAVALA, L. (1828). “El estudio de la Administración Pública en el siglo XIX. El Estudio de la burocracia”. En *RAP. La ciencia de la Administración en México en el siglo XIX*. Capítulo 18. México: RAP, p. 219.

Haremos referencia a la configuración de la burocracia, es decir, algunas reflexiones críticas acerca de la posición del personal al servicio de la Administración; su sentimiento de fidelidad; el formalismo de su actuación; comprometidos con la reforma del Estado; y con el funcionamiento de la Administración Pública, que resulta favorable a este tipo de conductas para mantenerse en el puesto.¹³³² Además, en este desarrollo la mayor parte del personal que trabaja al servicio de las instituciones o administraciones públicas conforman lo que se conoce como empleo público.

La realidad demuestra que sin actividad laboral y profesional deviene prácticamente imposible el acceso a las instituciones y, por otro a las funciones en los que se adoptan las principales decisiones de las administraciones públicas. Precisamente en el marco de las relaciones laborales, entendido en un sentido amplio, se caracteriza históricamente y en el presente por propiciar u ocultar algunos de los comportamientos discriminatorios para con las mujeres, se suceden las situaciones de desventaja y exclusión en el mercado de trabajo, empleo, hasta la adopción de las decisiones relativas a la extinción del contrato de trabajo.

Por ello, la relación entre igualdad y trabajo retribuido y el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, ha sido tomada en cuenta para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con todo, entre los derechos y principios contemplados se encuentran el acceso en igualdad de condiciones a funciones y cargos públicos según los principios de mérito y capacidad principios del sistema de la Función pública¹³³³ Y, con ello, es el resultado donde se abren posibilidades para enfrentar los retos y oportunidades en el acceso al empleo público de las clases medias de la sociedad civil.

De este modo, existe también el crecimiento de empleos donde el *aspirantismo* es el camino para tener un empleo en el sistema del personal público. Dicho esto, según el autor, MORA en su discurso sobre los perniciosos efectos de la *empleomanía* hace una crítica de partida en relación a:

¹³³² SÁNCHEZ MORÓN, M. (2011). *Derecho de la Función Pública*. 6ª ed. Madrid: Tecnos, pp. 17-18.

¹³³³ GARCÍA DE ENTERRIA, E. (1995). *Democracia, jueces y control de la Administración*. Madrid: Civitas, pp. 110.

“un equívoco nacido de una mala interpretación de la igualdad legal de los hombres: el título de *hombre* se ha querido que sea suficiente para ocupar todos los puestos públicos [...] la ignorancia ocupa un lugar al lado de la ciencia [...]”¹³³⁴

Al mismo tiempo, para este autor, expresa que se opone a este perjudicial principio y considera que deben multiplicarse todos los empleos para los que quisiesen pretenderlos, con el fin de propiciar una mayor representatividad del servicio público. Debe subrayarse el derecho de igualdad en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, posteriormente resulte facilitar la promoción interna de todos los empleados.

Dentro de esta dimensión, las acepciones que a veces se utilizan de la administración, tienen un nexo común. A este respecto, desde un sentido científico, descrito por WEBER quien expresa como un sector entre las propias organizaciones públicas y los funcionarios y empleados públicos desarrollan funciones para los organismos públicos. Ha de llamarse la atención, de la prestación de trabajo o de servicios de los servidores públicos que por su posición en las estructuras administrativas y, según a una línea jerárquica de cargo y autoridad tienen acceso a los centros de decisión.¹³³⁵

En este escenario, y a la vista de lo anterior, después de una década MORA (1837) retoma el tema sobre la *empleomanía* para entender el problema que esta práctica producía en la Administración Pública mexicana. Otro factor se encuentra en la prodigalidad (abundancia) de dar empleos, por otro, disminuye una parte de las entradas del erario público, y aumenta el gasto público.¹³³⁶ En el plano de la investigación MORA inicia su trabajo con una revisión general de la administración financiera, para terminar con una propuesta de ahorro para reducir el tamaño del sector público y los gastos de Hacienda pública. Asimismo, se une el argumento sobre la forma de realizar las reformas de la Administración Pública y financiero (reducción de las dimensiones de las organizaciones, es decir de las instituciones públicas).

¹³³⁴ LUIS MORA, J. M. (1982). “Discurso sobre los perniciosos efectos de la empleomanía”. En *RAP*, núm. 50. México: INAP, pp. 61-62.

¹³³⁵ OLÍAS DE LIMA GETE, M. B. (2002). *Nuevos compromisos, viejos problemas: las cartas de servicios*. Lisboa, Portugal: VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, pp. 1-17.

¹³³⁶ LUIS MORA, J. M. (1986). “Hacienda Pública”. Vol. I. En *Obras completas. Obra política*. México: SEP, Instituto Mora, pp. 349-351.

Son varios los aportes que se producen y, en este aspecto, advierte MORA de manera visionaria y con un enfoque crítico que el sistema es un mal de la Administración Pública que no ha logrado profesionalizarse, y agrega que, es necesario contar con un *servicio civil de carrera*¹³³⁷ para contrarrestar los efectos del *aspirantismo y la empleomanía*. Si bien esta concepción en la estructuración interna del empleo público se considera como una moderna gestión de recursos humanos. De acuerdo con este autor, si la Administración Pública mexicana no procura disminuir el número de plazas, empleados, las retribuciones y las situaciones administrativas dificultaría contabilizar el número real de puestos disponibles, es decir, todos aquellos puestos sobre los que el poder puede ejercer alguna influencia de decisión.

Dentro del cambio de la administración como empleadora, se explica por qué no ha dejado de interesar a los administrativistas el funcionamiento de las organizaciones públicas que, no es concluyente frente a las reformas de organización y reorganización de la Administración Pública Federal. Este hecho, presenta un panorama donde sobresale la aportación que realiza RODRÍGUEZ con su obra, un listado de la organización de la Administración Pública mexicana de la época.

Se incluye también el Directorio general de los supremos poderes y de las principales autoridades, corporaciones y oficinas de la nación (altas jerarquías políticas, militares, administrativas y, eclesiásticas).¹³³⁸ A ello hay que añadir, que contiene información demográfica y geográfica del país. Otra novedad digna de mencionar del Directorio es considerado como precursor de los modernos directorios del gobierno federal mexicano.

Así también, se encuentra recogida una primera aportación de interés de OTERO, ZAVALA y MORA que exponen el tema de los empleados públicos y de determinados rasgos o hábitos creados históricamente.¹³³⁹ En este punto, se distinguen algunas consideraciones en el tema de artes y oficios “*para ser hombre decente, era preciso ser*

¹³³⁷ PARDO, M. C. (2005). *El Servicio Profesional de Carrera en México: De la tradición al cambio*. México: El Colegio de México, A. C., pp. 599-634.

¹³³⁸ RODRÍGUEZ DE SAN MIGUEL, J. (1982). “La República mexicana en 1846. Directorio general de los supremos poderes y de las principales autoridades, corporaciones y oficinas de la nación”. En *RAP*, núm. 53. México: INAP, p.71.

¹³³⁹ OTERO, M. (1995). *Consideraciones sobre la situación política y social de la República mexicana en el año de 1847*. Tomo I. En *Obras*. México: Porrúa, pp. 99-137.

militar, empleado, clérigo, abogado, o médico". Así, todas las demás clases eran inferiores en la sociedad, y aun los comerciantes eran vistos con menosprecio (traperos).

Este hecho, se ha ido agrandando hasta convertirse en un problema, pues si, ya de por sí, el esquema originario preocupaba, por lo que, ALAMÁN en su célebre "*Opúsculo*" resalta las "*Consideraciones sobre la situación política y social de la República mexicana en el año de 1847*"¹³⁴⁰, alude el estado del país y de los empleados junto al tratamiento del ejército y el clero. De este modo, ésta obra es considerada como la primera propuesta sistemática de reforma integral para el mejoramiento del aparato gubernamental y de la Administración pública mexicana. Otro hecho como antecedente del proceso de reformas administrativas llevadas en México durante los siglos XIX y XXI es el *Examen de la organización general de la administración pública*.¹³⁴¹

Y, así es que, bajo este sistema OTERO trata de explicar cómo en la sociedad mexicana se observa la falta de organización y *carencia o deficiente educación*; por consiguiente dice que la selección de los funcionarios no ha sido por el *mérito ni por la honradez*, sino por recomendaciones, hecho que persiste aunque se modifique el régimen político o haya situaciones políticas distintas dentro del mismo régimen. OTERO es un fuerte crítico de la forma en que los empleados públicos obtienen su cargo o empleo en la Administración Pública.

Por otro, sobre una serie de conocimientos tradicionales, consideraciones teóricas y constataciones empíricas, se conecta el concepto de burocracia con el funcionario, el empleado, el trabajador, el servidor público; donde las burocracias actúan y el funcionario no es una clase homogénea ni, menos aún, poderoso en su conjunto, ante ello, es preciso distinguir el mito de la realidad,¹³⁴² que se ha dotado de nuevas dimensiones a la gestión de

¹³⁴⁰ ALAMÁN, L. (1895). "Estudios de organización y reorganización". En *La Ciencia de la Administración en México en el siglo XIX. Capítulo 18. El estudio de la Administración pública en el siglo XIX*. México: UNAM, pp. 227-230.

¹³⁴¹ ARNÁIZ y FREG, A. (1989). *Lucas Alamán, Semblanza e Idearios*. México: UNAM, Coordinación de Humanidades, p. XXV.

¹³⁴² NIETO GARCÍA, A. (1962). *El mito de la Administración prusiana*. Sevilla: Universidad de Sevilla, p. 200.

recursos en las administraciones públicas.¹³⁴³ En este sentido, forman parte de la toma de decisiones en cooperación con una multiplicidad de actores estatales.

Ahora bien, con alternativas y propuestas de reformas estructurales franqueables se pronuncia CARBAJAL (1848) en su discurso como diputado expresa la necesidad sobre la propiedad de los empleados¹³⁴⁴ y, el plan para las reformas de las oficinas y empleos públicos. Es el primer documento donde se trata el tema de la necesidad de conservar el *servicio civil* existente, sin suprimir la inamovilidad, el escalafón, el sistema de mérito y, sugiere la creación de academias de formación referente a las labores propias de los empleados.¹³⁴⁵ Por consiguiente expone algunas medidas administrativas para obtener los empleos: exámenes, reglamentos, observancia de la ordenanza, entre otros, la inviolabilidad del empleo, en otras palabras, la permanencia garantizada por la ley.

En este nuevo panorama la burocracia es un legado colonial y, como dice MORA ya que las naciones pueden cambiar su forma de gobierno sin dejar sus ideas, estas persisten durante mucho tiempo. Este modelo, cambia institucionalmente, pues antes la administración era privilegio de unos cuantos, ahora son muchos los que creen no sólo tener la “facultad sino también el derecho” de tomar posesión de los cargos.

Por su parte, en el marco de la historia el término burocracia tiene su origen en Francia, en el medioevo el vocablo *burel* se utilizaba para mencionar la más alta magistratura francesa (funcionarios, empleados del rey) en la Administración pública de la monarquía absoluta. Y, en el francés antiguo la voz *bure* significaba paño o tela burda empleada en los actos públicos por los funcionarios. Tras lo cual acogiendo el concepto de burocracia que proviene del latín *burrus* quiere decir color oscuro, sombrío.

Por su parte, el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE), define el concepto de burocracia como:

¹³⁴³ SALVADOR SERNA, M. (2007). “La dimensión interna del gobierno electrónico y el impacto de e-administración en la gestión de recursos humanos: ¿están cambiando las reglas del juego?” En Revista de la Escuela Gallega de Administración pública. *Administración y Ciudadanía*. Vol. 2, núm. 3. Santiago de Compostela: Xunta de Galicia, pp. 185-198.

¹³⁴⁴ CARBAJAL, F. (1990). “Discursos del Diputado Francisco Carbajal sobre la propiedad de los empleados. Plan general de reformas de oficinas y proyectos de ley para restituir a los empleados que no siguieron al gobierno a Querétaro”. En *RAP*, núm. 78. México: INAP, pp.13-14.

¹³⁴⁵ CHANES NIETO, J. (1990). “Presentación”. En *RAP*, núm. 78. México: INAP, p. 8.

“organización regulada por normas que establecen un orden racional para distribuir y gestionar los asuntos que le son propios; conjunto de los servidores públicos; influencia excesiva de los funcionarios en los asuntos públicos”. Define a la burocracia como el conjunto de los servidores públicos para distribuir y gestionar los asuntos administrativos. También al proceso administrativo la influencia excesiva en los negocios del Estado (burocracia bureaucratie, y este de bureau oficina, escritorio y cratie –cracia).¹³⁴⁶

Puede verse, el estudio sistemático de la burocracia que lo inicia el *Padre de la Dialéctica* moderna HEGEL quien subraya la importancia de la organización como el origen de la fuerza y el poder en su obra *Filosofía del derecho*. En este sentido, WEBER mantiene sobre la tesis hegeliana que la burocracia es el confrontamiento de intereses particulares de la sociedad civil y generales del Estado.¹³⁴⁷

Por consiguiente, de acuerdo con este autor, define a la burocracia como un sistema para el desarrollo de los asuntos de gobierno, y agrega que, cualquier dominación sobre un grupo humano requiere de una estructura administrativa. En este contexto de reconocimiento que ha sido muchas veces estudiado como modelo de la racionalidad burocrática, WEBER ya señalaba esa realidad e identificase distintos tipos de obediencia o modelos de dominación legítima (el racional, tradicional y el carismático).

De lo anterior mencionado podemos sólo destacar los requisitos del modelo racional:¹³⁴⁸ ello implica una jerarquía funcional y diferencial de las autoridades superiores e inferiores; una sección u oficina donde laboran diversas clases de trabajadores; la estructura u organización administrativa de las instituciones respecto al acceso al empleo, tendrán en cuenta sólo a los más capacitados profesionalmente mediante las pruebas de acreditación. Asimismo, dispone el supuesto de cargo o puesto del funcionariado a tiempo completo en la función pública, teniendo en cuenta que, antes el desempeño del cargo era normalmente una tarea marginal.

Por otro lado, la pluralidad de actores sociales y políticos en los marcos tradicionales y de poder, actualmente esta situación está cambiando considerando construir

¹³⁴⁶ DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. La última edición es la 23ª publicada en octubre de 2014. Esta versión electrónica permite acceder al contenido de la 22ª edición y las enmiendas incorporadas hasta 2012. Véase: <http://dle.rae.es/?id=IbXs5CG> Última consulta de 2017, de 1 de junio.

¹³⁴⁷ WEBER, M. (1976). “Kritik der Hegelsenschen Staatsphilosophie”. En NIETO GARCÍA, A. *La burocracia*. Madrid: Instituto de Estudios Administrativos, p. 275-276.

¹³⁴⁸ WEBER, M. (1977). *¿Qué es la burocracia?*. Buenos Aires: Leviatán, pp. 1.6, 9-12.

equilibrios más dinámicos entre mujeres y hombres en la burocracia mexicana que está integrada en el universo de empleados del sector público. Una visión de la burocracia contenida en la multiplicidad de subsistemas y de ordenamientos legales en las diferencias de criterios y soluciones que surgen entre grupos e individuos para resolver problemas complejos en la lucha por la reasignación de las estructuras de poder entre los actores sociales como servidores públicos del Gobierno.¹³⁴⁹

En este contexto, en los análisis recientes acerca de la burocracia mexicana como señala FERNÁNDEZ se destacan como necesidades determinar una política general del Estado-patrón con sus trabajadores; establecer de forma sustantiva el servicio civil de carrera que se refleje desde la entrada al servicio hasta las promociones y jubilaciones. De hecho destacan también la falta de un órgano central para determinar los lineamientos generales que deben regir la relación del Estado con sus trabajadores; la falta de uniformidad estructural y jerárquica de las unidades de administración de los servidores públicos; la escasa claridad en los objetivos del servicio civil; falta de un catálogo sistematizado de puestos, que sirvan a la selección de los aspirantes a un puesto públicos.¹³⁵⁰

Por otra parte, el autor señala que en el procedimiento del escalafón no existe una mayor claridad que permita calificar el desempeño de los servidores públicos para efectos de promoción y ascenso; la escasa claridad en el tabulador salarial no contiene criterios uniformes de las categorías de los puestos, funciones y de responsabilidades, en este sentido, el catálogo vigente por su carácter enunciativo, lleva más que al orden a la confusión, en consecuencia gran parte de los servidores del sector público no se rigen en sus relaciones laborales por el Apartado B del artículo 123 constitucional, ni por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

No obstante, las ciencias sociales, el derecho, la economía, la política y la sociología estudian desde distintas perspectivas la burocracia; por esta razón para la política la burocracia solo abarca a ciertos empleados del sector público; en la economía sólo son

¹³⁴⁹ ZAMUDIO GONZÁLEZ, L., ARRELLANO GAULT, D. (2011). “Más allá de las patologías de la burocracia: Introduciendo la teoría de las organizaciones al estudio de las OI”. En *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, año LVI, núm. 213. México: UNAM, pp. 27-50.

¹³⁵⁰ FERNÁNDEZ RUIZ, J. (2009). *Necesidad de una teoría jurídica mexicana de la burocracia*. México: UNAM, Asociación Internacional de Derecho Administrativo, pp. 107-119.

considerados los que son asalariados. Para el derecho el número de integrantes de la burocracia es restringido y para la sociología el ámbito es público y privado.¹³⁵¹ Así, siéndolo asimismo el encuadramiento de los servidores públicos (trabajadores) como el fenómeno burocrático que pone de manifiesto que es un resultado social. Pero no sólo eso, sino que la descripción trae consigo el concepto de la *burocracia* que se puede vincular con el de la democracia; no son términos incompatibles, sino complementarios, por paradójico que parezca, aunque en una permanente relación de equilibrio inestable.

Seguidamente, existe un antes y, un después en la Administración. Los funcionarios y los empleados y/o servidores públicos son los precursores de la administración y son *hombres* que ejercen la función política mediante cargos de elección popular (diputados, senadores y gobernadores) y/o personas aspirantes a la Función pública en destinos diferentes dentro de la organización administrativa pública.¹³⁵²

Finalmente, hay que tener en cuenta que se resume en un conjunto de individuos privilegiados por los cambios políticos y por aquellos que obtienen un cargo público en la Función pública. Por su parte, constituirán el eje de reflexiones posteriores de la relación de burocracia y democracia en el sector público, si bien existen referencias de la Administración como la organización formal de mayor trascendencia en cuanto al número de personas que en ella trabajan, también por su especial posición respecto de la sociedad.

En este sentido, algunos juristas mexicanos se han referido al derecho burocrático. Así FIX-ZAMUDIO en su monografía “Introducción al estudio del derecho procesal social” en cuya opinión señala que el derecho burocrático adquiere rango constitucional de acuerdo con el Apartado B en el artículo 123 constitucional, adicionado en el Decreto de 1960, de 21 de octubre.¹³⁵³ En este contexto, por consiguiente dice el autor que el derecho procesal burocrático es parte integrante del Derecho Procesal Social, dándole al derecho burocrático la categoría de disciplina autónoma.¹³⁵⁴

¹³⁵¹ FERNÁNDEZ RUIZ, J. (2017). “El marco burocrático”. En *Revista jurídicas*. México: Biblioteca Jurídica Virtual, UNAM, pp. 61-65, 77.

¹³⁵² LIRA, A. (1984). *Espejo de discordias. Lorenzo de Zavala-José Ma. Luis Mora-Lucas Alamán*. México: SEP, p. 53.

¹³⁵³ FIX-ZAMUDIO, H. (1965). En *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal*. Núm. 3. Madrid, p. 24.

¹³⁵⁴ FIX-ZAMUDIO, H. (1965). “Panorama de los Derechos procesal del trabajo y procesal burocrático, en el Ordenamiento Mexicano”. En *Revista Mexicana del Trabajo*. p. 28.

Los cultivadores mexicanos del derecho administrativo, por su parte, señalan los problemas jurídicos de la relación entre el Estado y los servidores públicos, sin adoptar ninguna denominación especial, a causa del sentido peyorativo que tradicionalmente se le asignó al término burocracia. Seguidamente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado usa la expresión “Unidad burocrática”, sólo en su artículo 51.

Por último, la Administración Pública constituye el andamiaje cultural, social, económico y político, y así también genera la transformación del Estado.¹³⁵⁵ En este contexto la *burocracia*¹³⁵⁶ (funcionarios y empleados) no es igual, al representar solamente a un grupo privilegiado o a una elite económica. Bajo esta premisa, se hace alusión a la tesis administrativista, y los seguidores de esta corriente señalan que la base de toda relación laboral se explica bajo la concepción del fenómeno de la lucha de clases sociales como factor que tiende a equilibrar el derecho del trabajo.

Seguidamente, SERRA precisa que la función pública se forma con el conjunto de derechos, deberes y situaciones que se originan entre el Estado y sus servidores.¹³⁵⁷ Igualmente existe amplia aceptación en el sentido de la esencia de la relación que vincula al servidor público con el Estado y tiene un sustrato de orden administrativo, paralelo con un vínculo de carácter laboral, de la protección y seguridad que, bajo los principios de la justicia social, merecen el servidor público y su familia, consagrados en la Constitución de 1917.

1.5. Perspectiva de la Administración y su relación con el Estado

Desde la década de los años ochenta del pasado siglo, el estudio de la Administración ha sido un referente en los primeros textos, para llevarse una variedad de opiniones doctrinales, de autores y pensadores mexicanos provenientes de diferentes disciplinas y oficios que se convierten en un referente nacional en las distintas corrientes de la disciplina administrativa (1852-1853).

¹³⁵⁵ RENARD, G. (2004). “Teoría de la institución”. En GONZÁLEZ DÍAZ LOMBARDO, F. X. *Compendio de Historia del Derecho y del Estado*. México: Limusa, pp. 296-298.

¹³⁵⁶ FERNÁNDEZ-CARNICERO GONZÁLEZ C. J. (1983). “La burocracia como tradición”. En *Revista de Administración Pública*, núm. 100 y 102. Madrid: RAP. pp. 100-102.

¹³⁵⁷ SERRA ROJAS, A. (1982). *Derecho administrativo*. Tomo 1. 11ª. ed. México: Porrúa, pp. 9-37, 67-70.

Por lo tanto, en un esfuerzo solidario, LARES (1852)¹³⁵⁸ escribe en la materia del derecho administrativo, sobre funcionarios y tribunales administrativos y, hace referencia a los intereses y derechos de los ciudadanos. Además, subraya que no puede haber gobierno sin administración, y sin reglas a dirigir a los funcionarios en las diversas ramas administrativas. Seguidamente a este planteamiento el autor expresa que gobernar implica un poder administrativo *strictu sens*, una administración activa; la separación de los poderes públicos, principio constitucional donde se establece la libertad y el principio de igualdad.

Incluso la acción del gobierno se refleja en los reglamentos, decretos y órdenes; en el cumplimiento de la Constitución y en ejecución de la ley. También de nombramientos, retiros y licencias de los empleados públicos. Otra referencia constitucional es la obra de VEYTIA (1852)¹³⁵⁹ en el opúsculo de “*Derecho constitucional y administrativo*” en la que se aprecia desde la perspectiva constitucional la organización política y administrativa mexicana. De acuerdo con el derecho administrativo, el autor, lo define como “*el conjunto de medios por los cuales se hacen obedecer las leyes*”.

A la vista de estos datos especialmente cabe destacar a DE LA ROSA que con sus aportaciones a la ciencia de la administración marca la fundación de la disciplina administrativa con carácter científico en su obra “*Ensayo sobre la administración pública de México y medios para mejorarla*” (1853).¹³⁶⁰ Por lo tanto, señala que una vez adoptada en el sistema federal como base de la organización política de México es necesario dividir a la Administración Pública en dos ramos principales: el primero la administración general de la nación (federal); y en segundo la administración particular, es decir, a nivel estatal (de los estados federalizados).

Agregaba el autor que la Administración Pública se convertía en un instrumento para instaurar un orden en la nación; un mejor desarrollo económico y social; una mayor intervención del Estado en los asuntos de la economía y de la sociedad. De hecho, en esta

¹³⁵⁸ LARES, T. (1982). “El derecho administrativo. La ciencia de la acción y la competencia del poder ejecutivo”. En *RAP*, núm. 50. México: INAP, pp. 80-83.

¹³⁵⁹ VEYTIA, M. R. (1852). “Naturaleza, límites y organización general de la administración”. En *RAP*. México: INAP, pp. 195-196.

¹³⁶⁰ SÁNCHEZ GONZÁLEZ, J. J. (2007). “Rescatando del olvido a Luis de la Rosa: fundador de la administración pública en México”. En *Revista IAPEM*, núm. 67. México: IAPEM, pp. 145-196.

corriente científica de la administración se considera DE LA ROSA como el fundador de la Administración Pública de México.¹³⁶¹ En este contexto, resultan prometedoras las obras de ilustres mexicanos y extranjeros que encajan en el entramado de la Administración pública mexicana.

Posteriormente sus propuestas se irían poniendo en práctica durante las décadas siguientes. Así también, conlleva el compromiso del mejoramiento social; a la organización de los organismos encargados de los servicios; y, la ejecución de las leyes (la seguridad personal y las propiedades, la sanidad, la subsistencia, la moralidad y buenas costumbres, y la instrucción pública). Por lo tanto, sus obras se irán refiriendo en las etapas de la historiografía de la Administración Pública mexicana.

Mayor concreción se produce en la obra DE LA ROSA que ha trascendido en el tiempo y entre los grandes tratadistas de la Administración Pública durante el pasado y el presente siglo. De hecho, DE LA ROSA es un hombre de su tiempo comprometido con las mejores causas de la nación para compartir sus conocimientos y es el fundador de la Administración Pública de México. Por su parte su obra “*Ensayo sobre la administración pública de México y medios para mejorarla*” se considera la más relevante del siglo XIX. Así también, se encuentran los cimientos más sólidos del estudio de la Administración Pública de México.¹³⁶² Por otra parte, debiendo citarse al francés BONNIN, los españoles SILVELA, OLIVÁN, GARRIDO, ALCÁZAR, ORTIZ DE ZUÑIGA, POSADA HERRERA, y COLMIERO y, al colombiano GONZÁLEZ importantes autores formadores de la disciplina administrativa.

Seguidamente, DE LA ROSA reconoce el avance de la Administración Pública en el mundo, en especial de España y afirma que existe un amplio desarrollo de la disciplina de tratados de administración; la teoría de la Administración Pública la cual es referente y se cultiva en diferentes países del mundo.¹³⁶³ En este contexto de reconocimiento la ciencia

¹³⁶¹ GUERRERO OROZCO, O. (1985). “Los forjadores mexicanos de la Ciencia de la Policía”. En *Revista de Administración y Política*, 4ª época, núm. 4. Toluca, México: Revista de Administración Pública, pp. 272-273.

¹³⁶² ETCHART MENDOZA, E. M. (2002). *Luis de la Rosa Oteiza y la administración pública mexicana* (1829-1853). México: UNAM, p. 4.

¹³⁶³ CHANES NIETO, J. (2000). “Ensayo sobre la administración pública en México y medios para mejorarla”. En *Nuestros clásicos. La administración pública en México*. La obra de Luis de la Rosa. México: IAPEM, p. 346.

de la Administración española llega a México a través del autor, MADRAZO (1857)¹³⁶⁴ que, expuso las previsiones para entender la actividad administrativa mexicana a partir del “*Manual de administración*” que, constituye un punto de referencia de actuación y forma parte de la Enciclopedia Popular Mexicana.

De hecho, es claro que el desarrollo científico de la administración es halagüeño cuando afirma MADRAZO que la Administración Pública es la vida en sociedad; y se contempla en todos sus ramas; en todos sus deberes; y en sus diversas aplicaciones. Agregaba la autora que para entender la naturaleza teórica y práctica de la administración pública se deben tener en cuenta tres acepciones: la primera como ciencia, arte e institución política, así las máximas, las teorías y los principios en que debe fundarse; la segunda son las reglas por las que debe dirigirse; la tercera debe trazar las atribuciones y facultades de todas las autoridades administrativas que gobiernan al país. En este contexto, en opinión de la autora se ha venido prestando atención al tema administrativo, desde la perspectiva de las posiciones de la sociedad; y, complementada con otros enfoques que permitan comprender e interpretar lo político-administrativo y las líneas de ascenso social.

1.5.1. Etapa reformista 1858-1876

La transición democrática vino marcada por los cambios de derechos a la creación del marco legislativo; así también la función pública que el gobierno debe garantizar a la comunidad nacional para cumplir los fines del Estado. Además, en la problemática y perspectivas que está viviendo el derecho burocrático es un tema con esencia de derecho constitucional como lo es la tarea de los servidores públicos ante la sociedad y la actitud de la sociedad ante ellos, debiendo citarse dos grandes vertientes que son, por una parte la administrativa y por la otra la laborista para explicar la relación que vincula al servidor público con el Estado.

Por su parte la evidencia histórica durante la época de la reforma muestra una disminución en el ámbito disciplinario; es una etapa intermedia entre la etapa independiente y la etapa porfirista, donde aparecen un mayor número de aportaciones de la disciplina de la

¹³⁶⁴ DE PAULA MADRAZO, F. (1982-1983). “Manual de administración”. En *RAP*, núm. 51-53. México: INAP, pp. 9, 13, 16-17, 21.

Administración. Por lo tanto, las actividades y las prácticas administrativas favorecieron la especialización en los asuntos del gobierno.

También se interpreta de manera general la administración¹³⁶⁵ de los pueblos; las relaciones sociales que están vinculadas frente al fenómeno estatal y al de los servidores públicos. En este contexto, es el principio de todo orden de los pueblos y el gobierno es el vigilante de la ejecución y el encargado de la observancia. En dicha corriente se puede identificar el aspecto técnico en la aplicación del derecho en los asuntos del Estado; en los aspectos jurídicos de la Administración; y de la administración financiera y fiscal; en la organización hacendaria se observan fallos legales y políticos.¹³⁶⁶

Mayor concreción en esta época de finales del siglo se produce en el ámbito de la Hacienda pública, es decir, entre el antiguo régimen y un nuevo régimen que comienza dentro de la vida republicana. En este sentido, se pretende una reforma administrativa al tiempo de la necesidad de evitar el *favoritismo* y *empleomanía* en el sistema de empleo nacional y entidades federativas. Debido a la etapa en que se pretende dar un paso cualitativo y cuantitativo estarán vinculadas a la orientación teórica, e inclusive ideológica, que se tenga frente al fenómeno estatal y el del servicio público.

Debido a la etapa reformista, si bien sí hay referencias aisladas enmarcadas en manuscritos de tratados teóricos, derecho fiscal y, contabilidad administrativa, debiendo citarse autores como PRIETO, DUBLÁN, JIMÉNEZ, MONTIEL y DUARTE, CASTILLO y LÓPEZ en relación de escritos de carácter técnico de la administración financiera, temas fiscales, ha venido ganando terreno día a día en su valor académico y doctrinario, además de representar matices de utilidad práctica, como marco regulador al fenómeno estatal.

Por su parte, en esta etapa la burocracia sigue siendo relevante en la agenda pública que enfoca una multiplicidad de actividades de los servidores públicos y que pueden ser separados del puesto o del cargo que tienen. En este contexto, siguiendo a PIQUEIRO (1858) expresa una argumentación diciendo:

¹³⁶⁵ CHANES NIETO, J. (1979). “La investigación sobre la administración mexicana”. En *RAP*, Conmemorativa del 25 Aniversario del INAP. México: INAP, p. 66.

¹³⁶⁶ PRIETO, G. (1983). “Algunas ideas sobre la organización de la hacienda pública basadas en el presupuesto de 1857”. En *RAP*, núm. 54. México: INAP, pp. 15-16

“que los empleos son vitalicios, por lo que no son propiedad, aunque si se ha contrapuesto esa calidad de inamovibles a la de amovibles”.¹³⁶⁷

Por consiguiente dice el autor que las leyes preexistentes aseguran a los servidores públicos la inamovilidad, ascensos y, una mesada a sus familiares después de muertos para lo cual habrían de contribuir en vida con una parte de su sueldo mensual. Tales afirmaciones no se encuentran registradas en los archivos de nóminas (sueldos), por ello, tampoco puede haber liquidez; pierden los derechos que habían adquirido bajo la garantías de las leyes; el apoyo mensual que se daría a la familia al fallecer el trabajador. De hecho, es claro que no se podía cumplir lo escrito en el texto de los artículos 11 y 12 de la Ley de Presupuestos de 1858.

Seguidamente, PIQUEIRO destaca otros aspectos de las cláusulas que forman el cuerpo del contrato y de las condiciones laborales de los empleados: propiedad del empleo en calidad de vitalicio; los ascensos/promoción que se otorgan por honradez, aptitud y dedicación; recibir un trato decoroso/respeto; respetabilidad a la categoría de los puestos; estimación de las leyes que determina el contrato; pago del sueldo/salario completo o parte al momento de la jubilación; a los familiares se les dará la cuarta parte del sueldo por concepto de pensión del trabajador.

Por último, los diversos enfoques doctrinales del servidor público y su relación con el Estado y las características que asume el orden burocrático federal y estatal-municipal, reflexionar sobre la perspectiva normativa administrativa o, por otra parte, como una relación del derecho laboral como tutelar de los derechos del trabajador.¹³⁶⁸

1.5.2. Etapa porfirista 1877-1910

La aproximación al estudio de la Administración Pública en la etapa porfirista (1877-1910) se puede identificar por un mayor desarrollo teórico de los administrativistas que hacen una referencia al lema de “*menor política y mayor administración*”. En este sentido, debiendo citarse autores dentro del campo disciplinario, y de especialización

¹³⁶⁷ PIQUEIRO, I. (1990). “Amovilidad de los empleados en los diferentes ramos de la administración pública”. En *RAP*, núm. 78. México: INAP, p. 45-49.

¹³⁶⁸ OJEDA PAULLADA, P. (1999). *Tendencias actuales del derecho burocrático*. México: UAM, p. 613

administrativa que contribuyen al desarrollo de los principios de la doctrina moderna y de su asunción a principios del siglo XIX.

Seguidamente, aparecen trabajos sobre la Administración Pública estatal de ESTRADA y ZENEA¹³⁶⁹ quien expresa que podrían interpretarse como un trabajo en la práctica de la administración de los gobiernos estatales; esto es cierto en parte, ya que en realidad es un documento formativo y moralizador. De acuerdo con el autor, señala que la autoridad debe disponer de los medios, órdenes y disposiciones que faciliten el trabajo de las oficinas; entre las diferentes áreas administrativas; se fue afirmando los caracteres de la organización administrativa mexicana y las competencias del gobierno.

Por otra parte, dentro de la doctrina jurídica se pueden apreciar temas en el campo de la burocracia; la teoría organizacional; el management público; y las políticas públicas que históricamente se han ido construyendo para la integración y la catalogación de los servidores públicos del Estado. A la vista de esto, DÍAZ RUGAMA (1887) en la “*Guía práctica del empleado en la República Mexicana*” expresa que puede ser considerada como la raíz del primer texto para perfeccionar el ingreso de los empleados a la Administración Pública Federal y como un referente para sistematizar la carrera mexicana en los principios del *servicio civil*.

Así pues, al comienzo de la Guía en la primera parte del texto aparecen un listado que denomina DÍAZ RUGAMA como “*Biblioteca del Empleado*” y en ella fija el mínimo de conocimientos exigibles a todo funcionario público, señala que, el empleado debe leer, escribir y contar; saber de gramática, lógica, e ideología; historia, geografía, nociones de economía política; y conocer la Constitución mexicana en general; poseer las nociones más indispensables de los trabajos que deben desempeñar conforme a su cargo administrativo. Por lo tanto, DÍAZ RUGAMA menciona que:

“de un día para otro aparece un nuevo empleado, que por sí mismo se acredita la inteligencia y la buena voluntad para ejercer un cargo. En tanto aprende su trabajo no cumple debidamente su responsabilidad. Generalmente –dice RUGAMA– en nuestro país

¹³⁶⁹ ESTRADA y ZENEA, I. (1982). “Manual de gobernadores y jefes políticos”. En *RAP*, núm. 50. México: INAP, pp. 135, 154.

se pretende un empleo sin que el solicitante piense siquiera si tiene aptitud necesaria para poderlo desempeñar, una vez que lo haya conseguido”.¹³⁷⁰

A la vista de lo anterior, la preocupación del autor es por el perfil que deben tener los servidores públicos del Estado. De este modo, se ha producido un interesante desarrollo de la Guía donde se establecen las orientaciones, y hace hincapié el autor acerca de la necesidad de criterios esenciales que debe tener un trabajador del gobierno: las habilidades, aptitudes y conocimientos; contar con una instrucción básica; la capacidad necesaria de su función o cargo público que resultaba necesario para poner orden en los procedimientos de acceso a la función pública.

Por otro lado, a finales del siglo XIX en el periodo porfirista se caracterizan las relaciones básicas que han de integrarse en la estructura de la sociedad, donde existe la diferencia entre los sexos, persistiendo a lo largo del proceso histórico una concepción completamente doméstica de la *mujer*, es decir, el mantenimiento que su mejor destino (de la mujer) es el hogar, la maternidad, obediencia, silencio y confinamiento a la que estaban destinadas, es decir a cuidar a su familia.¹³⁷¹

Por otra parte, las manifestaciones de las mujeres mexicanas en su lucha por la protección del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, del derecho a la vida intelectual, del trabajo y el derecho a la ciudadanía conforman las facetas en el libre desenvolvimiento de la identidad de las mujeres, que permita que, aún sin estar reconocida la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres trabajadoras relativa a la participación equilibrada de mujeres y hombres en la actividad profesional y en la vida familiar de manera expresa en la Constitución que, aunque silenciado, no por ello menos problemático para mujeres y hombres.

Como es sabido, se convierte en un problema que, por repercutir en la vida de las mujeres y hombres, repercute en el funcionamiento del propio Estado a todos los niveles y en las distintas facetas del ámbito público y privado. En este contexto, es participe de estas ideas a las que servirán mujeres y hombres deben cumplir funciones sociales distintas y

¹³⁷⁰ DÍAZ RUGAMA, A. (1982). “Guía práctica del empleado de la República mexicana”. En *RAP*, núm. 52. México: INAP, pp. 131-160.

¹³⁷¹ BALLARÍN DOMINGO, P. (2005). “El largo camino hacia la igualdad”. En *Andalucía educativa*, núm. 48. Granada: Universidad de Granada, pp. 7-9.

jerárquicamente para los fines sociales del Estado, se puede colocar el origen con el prejuicio moral y una cultura androcéntrica que transmite y reproduce estereotipos sexistas. De hecho está claro que la separación de los sexos no fue algo ajeno a las relaciones de género dominantes que no pretendían remover las distancias entre los sexos.

En la misma etapa histórica las diferencias entre mujeres y hombres cuentan con una larga tradición basada en innumerables prejuicios acerca de la inferioridad de las mujeres tanto biológica como intelectual y moral, que por ello desaconsejaba la instrucción de las mujeres y sostenía su inferioridad justificando así su exclusión de la ciudadanía y de la educación. A este modelo de construcción de las diferencias entre mujeres y hombres se extendió la parte activa de acciones contra la política porfirista buscaban romper la separación de los sexos.

Seguidamente, las nuevas demandas de desarrollo productivo de las mujeres abrirá la puerta a clubs liberales y partidos de oposición al gobierno que está en el poder, no por deseo sino por un vacío de referencia explícita en contra de las mujeres por razón de sexo. Por otro lado, una visión que descansa en el ámbito laboral en los que hay más diferencias por razón de sexo,¹³⁷² con la consiguiente depreciación y devaluación de las actividades que seguían y siguen realizando las mujeres.

Por lo que este hecho contribuyó a ocultar la existencia de las mujeres y mantener el prejuicio de que se trata de algo para lo que no se necesitaba ninguna preparación. De esta forma se siguió contribuyendo a la reproducción de las desigualdades construidas a niveles como el acceso al empleo; igualdad de oportunidades; salario; funciones y cargos, en el empleo público, en los que se pone de manifiesto cómo el sistema socio-laboral reproduce por diversas vías las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres.

A la vista de lo anterior se manifiesta un movimiento por las reivindicaciones laborales; la segregación en el mercado de trabajo; la lucha política antirreleccionista; las distancias educativas; los programas y asignaturas específicas para las mujeres, materias propias del sexo; y la distribución desigual de las responsabilidades familiares y

¹³⁷² LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P. (2011). "El largo camino hacia la igualdad en la clasificación y promoción profesionales". En SANGUINETI RAYMOND, W., MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L., FIGUERUELO BURRIEZA, A., LEÓN ALONSO, M., CUEVA PUENTE, M. C., MÉNDEZ RODRÍGUEZ, C., IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M. L. *Propuesta para la igualdad de género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*. España: Bomarzo, pp. 57-58, 64-71.

domésticas. En 1879, el primer Congreso Obrero, por primera vez reconoce las desigualdades y la discriminación por sexos, pero no por ello significó un gran avance en el cambio de papeles sociales, económicos y políticos de mujeres y hombres.

A pesar de esto, no puede dudarse que se ha dado un gran paso frente a los modelos anteriores, ya que la lucha de 1906, reivindicatoria del género femenino adquieren voz a través de la organización “*las admiradoras de Juárez*”. Por eso, apuesta por los cambios que plantea el derecho a la educación; el voto femenino; a la ciudadanía; a la actividad laboral remunerada; a gobernar en paridad; y para alcanzar una democracia social se requiere de reformas constitucionales. Por su parte, siguiendo a SÁENZ expresa que desde 1915, las mujeres se movilizaron para solicitar la reforma de los artículos 34, 35 y 115 de la Constitución Mexicana.¹³⁷³

No obstante, el recorrido histórico, se intenta demostrar que el espacio público es privilegiado sólo para los varones; es decir, se observa mayor presencia de hombres en el ámbito público, político y económico. También es un hecho que a pesar del influjo negativo contra las mujeres, no obstante, las movilizaciones feministas persistían ante la negativa por la construcción de la ciudadanía de las mujeres, así como el derecho de voto, en un escenario igualitario de género. De hecho, en los años de 1916 y 1917, los constituyentes argumentaban que las mujeres no han desarrollado una conciencia política. Seguidamente expresan que las mujeres no dependen de sí mismas por falta de entendimiento y sostenían la inferioridad de la mujer frente al hombre.

En consecuencia, apuntaban que no siguen los mismos patrones dominantes que son los de los hombres, si no que realizan funciones propias de su sexo; con la consiguiente apreciación de que votarían bajo coacción y no conforme a su juicio particular. Mayor concreción se produce al no ver ni apreciar la necesidad de su participación en los asuntos políticos; además, la mayoría no tiene condición para ejercer los derechos políticos.¹³⁷⁴

Finalmente la transición a la democracia vino marcada por los cambios en un marco legislativo a mediados de los años ochenta y noventa, cuando surgen los primeros trabajos

¹³⁷³ SÁENZ ROYO, A. (1955). *Historia político social y cultural del movimiento femenino en México, 1914-1950*. México: INEHRM-INAH, pp. 24-25, 33.

¹³⁷⁴ RASCÓN, M. A. (1979). “La mujer y la lucha social en la historia de México”. En *Cuadernos Agrarios*, núm. 9. México: SEP, pp. 107-108.

en nuestro país cuestionando el modelo aparente de los derechos, donde se siguen reproduciendo por diversas vías, de forma invisible, modelos y papeles sociales, políticos y económicos de las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres. Hoy podemos decir que las relaciones de género en el ámbito público y privado de la igualdad de derechos, y a la luz de los principios de igualdad de oportunidades y trato no era fácil, y ha mostrado sus debilidades al no haber significado un gran avance en el cambio de papeles de mujeres y hombres.

1.6. Evolución histórica de la Administración Pública

La Administración Pública mexicana ha tenido un desarrollo histórico que se hace extensa e intensa en cada época y es una pista importante de la evolución de la realidad administrativa. Por otro lado, es de gran interés la diversidad de retóricas argumentativas y doctrinales desde una perspectiva abierta de sentido y significación de los administrativistas mexicanos. A su vez, el desarrollo del Estado liberal confiere a la Administración Pública un papel relevante en la idea de hacer un diseño institucional y social; moderno y organizativo de unos ámbitos a otros; y considera las relaciones que suponen una integración entre el orden público, la justicia, las relaciones exteriores, la defensa, hacienda y sobre las obras públicas.¹³⁷⁵

En este contexto, se venía teniendo la aportación del trabajo y la continuidad del papel de los administrativistas que contribuyen desde el Derecho administrativo a la comprensión de la Administración Pública. Otra contribución de los administrativistas en el siglo XX, donde van abordando nuevas competencias y conocimiento científico, entre las que destacan por su impacto y extensión la educación y la sanidad que suponen una integración con la sociedad.

Así también, una vez acabada la Segunda Guerra Mundial, nuevos postulados políticos, económicos y sociales (clase obrera) generan un nuevo modelo de Estado de bienestar. Es decir, por el impacto de los críticos desajustes de la economía mundial y nacional, además de los postulados neoliberales se hace necesario la renovación y el crecimiento de la Administración Pública. Por tanto, la administración tiene una importante

¹³⁷⁵ RAMIÓ, C. (2001). "Las Administraciones Públicas". En ALCÁNTARA, M., MARTÍNEZ, A. *Política y Gobierno en España*. 2ª. ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, pp. 528-532.

función en el gobierno y en la práctica cotidiana donde se ven grandes transformaciones para la nación y beneficios para la práctica de la democracia mexicana.

De esta forma, aquí nos interesa centrarnos en la realización de los derechos de mujeres y hombres, o más concretamente en términos de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y en la realización de la dignidad de la mujer y el libre desenvolvimiento de su personalidad e identidad. En este hilo conductor a partir del marco constitucional establece las bases para que los poderes del Estado elaboren, ejecuten y apliquen normas y políticas específicas en materia de igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres y de los grupos en que se integran sea real y efectiva en el espacio de trabajo.¹³⁷⁶

Por otra parte concuerda con el tópico normalmente aceptado del predominio político del gobierno e indica un sistema político de la Administración Pública que constituye un elemento esencial en la organización de un Estado. Por lo tanto, la administración siempre actúa en nombre de una autoridad, y esto es un elemento esencial que se ha convertido en la manifestación más visible por parte de la ciudadanía. Es decir, las actividades de la administración refiriéndose a la cúpula de la misma y de su organización en el que existen mecanismos de control, internos y externos que están regulados por la Ley.

En este sentido, la Administración es una parte decisiva del conjunto orgánico donde se toman las decisiones políticas y su ejecución con los controles internos (son la jerarquía); con los órganos especializados de control y de gestión. Así también, desde los controles externos de la actividad parlamentaria, o bien por medio de sus instituciones que aseguren la integración de los conjuntos decisivos de la sociedad. En este sentido, la Administración debe ser eficaz y eficiente ya que de lo contrario el significado de su misión carecería de sentido.

En este breve enfoque se configuró un sistema administrativo en un momento significativo de la asunción de las bases para una Administración Pública efectiva del

¹³⁷⁶ RODRÍGUEZ-ARMAS, M. L. (2004). "La conciliación de la vida familiar y laboral en serio: Apuntes constitucionales para una conciliación acorde con la igualdad y el principio de no discriminación por razón de sexo". En *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, XXXVII. pp. 73- 93.

nuevo Estado mexicano.¹³⁷⁷ Ahora bien, casi todo lo que rodea a la democratización de México ha llevado a una serie de reformas que obligan al poder público a someterse a la ley. Dicho de otra manera, el Estado de Derecho se fortalece y la Administración Pública se ha configurado con fines y propósitos; por ello, la principal norma para el cambio en la administración fue la Constitución de 1917. Esto es así operando en su órbita una Administración General del Estado y la Administración local (Estados federalizados).

De hecho la construcción constitucional dentro del sistema institucional de la Administración Pública desde el punto de vista histórico-cultural y socioeconómico¹³⁷⁸ con el Estado representa a la sociedad en su conjunto, asume la defensa de las clases menos favorecidas en la organización social y en las estructuras económicas. Ante tal situación, continúan afirmando el contraste de periodos históricos diferentes de las etapas: posrevolucionario (1911-1939); contemporánea (1940-1979); y moderna (1980-2007).

Una vez que la revolución mexicana había terminado México se encuentra frente a nuevos problemas que requerían de la rectoría estatal mediante la creación de empresas públicas que favorecieran la igualdad, el progreso y el pleno desarrollo económico del país. Ante tal situación, los programas sociales y económicos impusieron nuevas cargas en la estructura administrativa. Y en este sentido, un nuevo y diferente tipo de administración pública se requería y jerarquías de legitimidad interna y externa gubernamentales. Se habla entonces del derecho de la función pública y se concibe al servidor público como funcionario, o sea que es quien lleva a cabo la función pública, antes que como servidor público o trabajador.

1.6.1. Etapa posrevolucionaria 1911-1939

En México desde el surgimiento de las modernas concepciones y principios del derecho del trabajo a partir de la Constitución de 1917, los tratadistas aceptan que la Constitución en su texto tiene una clara protección de los derechos de los trabajadores en general y también para quienes sirven al Estado. En este sentido el país ha tenido un avance social de carácter laboral, bajo los principios de la justicia social y familiar; de este modo

¹³⁷⁷ BUSTO, E. (1979). *La administración pública de México*. México: Dirección General de Estudios Administrativos de la Secretaría de la Presidencia, pp. 252-253.

¹³⁷⁸ SIERRA CASASÚS, C. (1956). "Estudios sobre administración pública en México". En *RAP*, núm. 1. México: INAP, p. 64.

se encuentran reconocidos en el artículo 123 de la Constitución mexicana. Así también, a partir de la Constitución de 1917 las entidades federativas tuvieron jurisdicción para legislar en materia de trabajo. Y se llegaron a introducir normas sobre los empleados públicos y la reglamentación del contrato de trabajo.

Seguimos la opinión de BAENA quien expresa la relación de las administraciones públicas con el poder vinculado con la teoría burocrática¹³⁷⁹ así como a las políticas públicas y su organización.¹³⁸⁰ De esta forma se abría también el camino para una nueva agenda de la ciencia de la administración, de las funciones administrativas y, en el ámbito de sus competencias. Así redes de organización; y en los procesos directivos, la cultura y la ética.

Se hace referencia a la obra de LERDO (1911) que escribe sobre el “*Derecho administrativo mexicano*,”¹³⁸¹ en este sentido, se estableció (1917) la creación de la nueva institución del Departamento de Contraloría y, dentro de su ámbito de competencias introduce mejoras en el funcionamiento de la Administración Pública; además de la responsabilidad de dirigir la reforma administrativa del gobierno federal como de su constante actualización.¹³⁸²

Por su parte, PANI (1918) comparte su trabajo en la obra “*El camino hacia la democracia*.”¹³⁸³ Aunque existen referencias con la consecución del objetivo de la administración que en el texto se destaca el capítulo denominado “*El nuevo departamento de contraloría y la moralización administrativa*”; en éste el autor expresa que el Departamento de Contraloría se fundamenta en la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado. Respecto a la época, de 1919 a 1938, estudios de precursores, debiéndose citar a

¹³⁷⁹ BAENA DEL ALCÁZAR, M. (1998). “La Ciencia de la Administración Pública en España”. En Panel *La Ciencia de la Administración Pública en Iberoamérica: el Estado del Arte*. III Congreso Interamericano del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Madrid, pp. 9-10.

¹³⁸⁰ BAÑÓN MARTÍNEZ, R. (1997). “Enfoque para el estudio de la Administración Pública: orígenes y tendencias actuales”. En BAÑÓN MARTÍNEZ, R., CARRILLO, E. *La nueva Administración Pública*. Madrid: Alianza, pp. 21-25.

¹³⁸¹ LERDO DE TEJADA, T. (1911). *Derecho administrativo mexicano*. En FERNÁNDEZ RUIZ, J. *Derecho administrativo mexicano. Surgimiento y evolución*. México: UNAM, p. 147.

Véase: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4038>

¹³⁸² GUERRERO OROZCO, O. (2006). “El Departamento de Contraloría 1917-1933”. En *RAP*, núm. 57-58. México: INAP, pp. 584-625.

¹³⁸³ PANI, A. J. (1918). *El camino hacia la democracia*. México: Departamento de Aprovechamientos Generales, pp. 63-64.

HÍJAR y HARO,¹³⁸⁴ LLERGO,¹³⁸⁵ DUPLÁN, FRAGA, CHÁVEZ y SANTA MARÍA que han generado más aportaciones al carácter científico de la Administración Pública. En este sentido, durante el período posrevolucionario las cuestiones laborales y de oportunidad de trabajo están vinculadas con la Administración Pública como eje del gobierno, y de su futuro.

Es aquí donde los factores de cohesión posrevolucionaria (1911-1939) encuentran las condiciones económicas, políticas y sociales para generar estudios especializados de aportaciones jurídicas, desde el derecho administrativo y, reforzar el valor normativo de la Administración Pública mexicana. Pero no solo eso sino que se establece la creación de la escuela Superior de Administración Pública (1922)¹³⁸⁶ y, el esfuerzo organizativo, tanto en los objetivos para juntar a los empleados públicos (servicio civil-burocracia) en la Confederación Nacional de la Administración Pública (CNAP 1924).¹³⁸⁷ Con este antecedente, con posterioridad los vínculos se amplían en la organización administrativa; la reforma administrativa; la organización de las oficinas públicas; los manuales técnicos relativos a la información administrativa y, por tanto, se produce más norma jurídica, asimismo se pretende dar unidad en el Estado frente a los servidores públicos.

1.6.2. Etapa contemporánea 1940-1979

Seguidamente, con el crecimiento, la expansión y diversificación que enfrenta la estructura gubernamental del Estado, se vuelve más compleja la Administración Pública mexicana. Así también, el desarrollo de la Administración contemporánea es más especializada por la importancia de las comisiones que emitieron informes para el mejoramiento y la reforma administrativa. Como ya comentamos anteriormente, las aportaciones de teóricos, cultivadores y difusores de la Administración Pública son un referente de gran importancia en el conocimiento de la disciplina.

¹³⁸⁴ HÍJAR y HARO, A. (1982). “Manual de la Contraloría”. En *RAP*, núm. 54. México: INAP, p. 57.

¹³⁸⁵ LLERGO, G. L. (1982). “Desorganización de la Secretaría de Hacienda, por efecto de la creación de la Contraloría”. En *RAP*, núm. 54. México: INAP, p. 97.

¹³⁸⁶ BOLETÍN DE INFORMACIONES (1925). “La Escuela de Administración Pública”. Tomo I. En *Boletín de Informaciones*, núm. I. México: Contraloría General de la Nación, p. 22.

¹³⁸⁷ CONFEDERACIÓN NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (1982). “La vigorosa acción social de la Confederación Nacional de la Administración Pública”. En *RAP*, núm. 51. México: INAP, pp. 125-126.

Para lo cual conviene señalar las obras siguiendo a MENDIETA y NUÑEZ (1942), debiéndose citar el primer trabajo de la Administración pública de México, “*Sociología de la Burocracia*”. En este texto se trata la problemática del país a través de diversas épocas: precolonial, colonial independiente y contemporánea. Asimismo, del contenido de la obra se puede destacar los antecedentes del Servicio Civil de México; los problemas jurídicos del servicio civil; los empleados públicos, el sindicato, y la huelga.¹³⁸⁸ Desde ésta perspectiva es claro que el proceso ha presentado grandes desafíos y novedades en el panorama administrativo mexicano y en el desarrollo del país. Así, en las últimas décadas del progreso histórico se han ido desplazando los estudios y las formas que fue adquiriendo la Administración Pública mexicana.

Por su parte, en la última década ha sido una constante evolución del paisaje político. Posteriormente la existencia del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión; el Estatuto y los reales intereses de los Servidores del Estado; el juicio crítico sobre el estatuto; y, la responsabilidad de funcionarios y empleados públicos. Al mismo tiempo, por sus orientaciones acerca de la protección de los derechos de participación de los trabajadores del sector público. A lo largo de los años, sus normas han sido integradas por otras, relativas especialmente de la gestión del personal y, a la protección de los derechos individuales en los procedimientos administrativos.

En la misma etapa histórica las condiciones de empleo y de trabajo en el sector público en relación con los criterios de selección y contratación; la ocupación en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción y la experiencia laboral; los programas de capacitación y de formación; y planes de desempeño. Así pues, reviste una gran importancia la formación de los *funcionarios y empleados de la función pública*, como resultado de la interacción de las fuerzas del progreso y trátese del Estado.

Posteriormente, las disposiciones normativas y acciones administrativas en relación con la responsabilidad de los servidores públicos, por primera vez, la Ley de Responsabilidades de Funcionarios y Empleados de la Federación; del Distrito; territorios federales; y de los altos funcionarios de las entidades federativas. A la vista de lo anterior LOBATO (1951), prosigue el estudio de la burocracia mexicana y, la relación con el

¹³⁸⁸ MENDIETA y NUÑEZ, L. (1961). *La administración pública en México. Sociología de la burocracia*. México: Instituto de Investigación Sociales, UNAM, pp. 255-272.

fenómeno administrativo,¹³⁸⁹ señala que no puede quedar al margen del desarrollo social y jurídico de la sociedad y del interés de las cuestiones administrativas.

Por otra parte, se considera la trayectoria y dinámica del personal de la Administración pública, ya que, siguiendo a LOBATO describe que la burocracia está caracterizada por una diversidad de funciones administrativas; y distintas condiciones económicas y culturales que tienen referencia directa e influyen en el desempeño de la función pública. Seguidamente, deben citarse, de acuerdo con este autor los siete apartados de la burocracia: 1) el personal de la administración; 2) México y su burocracia; 3) el Estatuto jurídico; 4) trabajadores de base y de confianza; 5) estructura de la burocracia; 6) cuantificación de la burocracia; 7) y desarrollo de la burocracia.

En este contexto, la estructura interna de la Administración se ha ido haciendo cada vez más compleja a lo largo de las décadas. Incluso el fenómeno burocrático mexicano en sus diferentes etapas se pone de manifiesto en la multiplicidad del sistema y subsistemas de su organización y cómo se divide la Administración Pública. A su vez, se toman medidas para la modernización administrativa mexicana y de toda reforma administrativa más eficaz y eficiente; y la transformación en la revalorización del sistema selectivo. Así también, para garantizar su vínculo con la política administrativa gubernamental.

No obstante, el gobierno federal manifiesta su preocupación del fenómeno burocrático, es decir, darle relación al quehacer administrativo y consecuente con el servicio civil. Por ello, se crea la Comisión de Administración Pública (1965) y, posteriormente en la redacción del informe del estado de la Administración Pública Federal destacan los objetivos del servicio civil; la norma jurídica en el ámbito laboral; el acceso; la promoción y jubilación, entre otras, en este sentido, existe la relación entre el empleador y los servidores públicos (1967).¹³⁹⁰ Posteriormente, se crea la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal (1973).

¹³⁸⁹ LOBATO, E. (1951). "La burocracia mexicana". Tomo XIV. En *Revista de Economía*, núm. 1. México: RE, pp. 307-312.

¹³⁹⁰ INFORME SOBRE LA REFORMA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MEXICANA 1967. (2004). En *Colección Fuentes para el estudio de la administración pública mexicana*. Serie A Documental, núm. 1. Presidencia de la República. Coordinación general de estudios administrativos. México: Comisión de Administración Pública (CAP), pp. 25, 29-32.

Finalmente, fue creado el Comité Técnico Consultivo de Unidades de Recursos Humanos; el Comité Técnico Consultivo de Unidades de Capacitación; la Secretaría de Programación y Presupuesto (1979), realizan estudios e informes y al respecto hacen un análisis de la información recogida referente a la problemática del ámbito burocrático y sus posibles soluciones. Así hacer las recomendaciones a la Presidencia de la República para establecer el Sistema de Administración y Desarrollo de Personal que garantice los derechos de los trabajadores; el ejercicio honesto y eficiencia de sus funciones.¹³⁹¹

Sobre este último aspecto, hay que mencionar también el proceso de configuración de la relación entre el poder público y de los trabajadores llegando su amplitud en la Constitución mexicana de 1917, con la aprobación de la reforma constitucional para crear el Apartado B de su artículo 123 vinculando las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado. Además, en el Apartado A del artículo 123 tendiendo a asegurar los derechos de los trabajadores. Seguidamente, sin duda, de leyes esenciales como la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, están firmemente unidas con la Constitución y con el sistema democrático del país.

1.6.3. Etapa moderna 1980-2007

El estudio de la Administración Pública mexicana se ha desarrollado en las últimas décadas en la búsqueda y sistematización de la bibliografía administrativa que ha sido la preocupación de los estudiosos de la Administración Pública mexicana.¹³⁹² En este sentido, como es bien sabido, se considera a los autores citados en el antecedente histórico de la Administración Pública y, así formar un mapa histórico en el campo del conocimiento de la Administración Pública. En este sentido, se han ido articulando las diferentes épocas de la administración mexicana hasta llegar a la etapa moderna.

Asimismo, todos los planteamientos de los administrativistas coinciden en un mismo fin, la necesidad de continuar construyendo el estudio de la Administración Pública de México. En la misma línea, la etapa moderna se caracteriza por ser un periodo en que

¹³⁹¹ RESTRUCTURACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL (1979). *Documentos básicos*. Presidencia de la República. México: Coordinación General de Estudios Administrativos, pp. 19, 25-28.

¹³⁹² SÁNCHEZ GONZÁLEZ, J. J. (2009). *Historia del estudio de la administración pública en México*. México: Porrúa, LX Legislatura de la Cámara de Diputados, Universidad Autónoma del Estado de México, pp.10-11.

los autores mexicanos han producido temas relacionados con la administración estatal y municipal; asuntos presupuestales; control y evaluación de la Función pública; y, aportaciones de estudios jurídicos dentro del campo disciplinario de la Administración Pública.

En este periodo de reconocimiento siguiendo a BARRERA agrega un estudio histórico posicionando a la Administración Pública sólo cuando aparece el Estado liberal. Agregaba el autor que la Administración obedece a normas generales y en abstracto a un Estado de voluntades populares, como se logró con los sucesos de Francia que se movió al absolutismo (1789) y el consecuente estallido de la crisis relacionada con la política, la economía y la sociedad.

Este nuevo régimen frente a los Estados de la antigüedad,¹³⁹³ permitía aparentemente reducir las dimensiones contradictorias de la Administración y así lograr la estabilidad necesaria de reestructurar y aumentar la eficacia y eficiencia, gestionar el personal de forma diferente que permita implementar políticas de personal con las competencias necesarias relacionadas conforme a la Ley. Además, agrega el autor que el conocimiento, es a través de la historia tan apreciada y marca en el tiempo la aparición de la Administración Pública.

En consecuencia, ese fue un dato decisivo para BAENA en la cultura administrativa y en la construcción de la Ciencia de la Administración; siguiendo al autor, en líneas generales, expresa que el estudio siguió la trayectoria siguiente:

“Por otra parte se está afirmando que la Administración, como el Estado, es un producto histórico, y que el tema debe estudiarse refiriéndolo a la época moderna, ya que sólo hay Administración pública cuando aparece históricamente el Estado”.¹³⁹⁴

En este sentido, se localizan configuraciones y contenidos de similitud de instituciones en otros países y administraciones nacionales. Asimismo, temas de interés en

¹³⁹³ BARRERA RESTREPO, E. (2010). “Contribuciones de impacto al desarrollo de Ciencia de la Administración de Mariano Baena del Alcázar”. En ARENILLA SÁEZ, M., MORENO MOLINA, Á. M., BASSOLS COMA, M., ENTRENA CUESTA, R., VILAS NOGUEIRA, J. *La administración pública entre dos siglos. Ciencia de la administración, ciencia política y derecho administrativo*. Homenaje al Profesor Mariano Baena del Alcázar. Madrid: INAP, p. 69.

¹³⁹⁴ BAENA DEL ALCÁZAR, M. (2000). *Curso de Ciencia de la Administración*. Vol. I. 4ª. ed. Madrid: Tecnós, p. 24

la trayectoria científica con su propio y peculiar enfoque; así de instrumentos o normas de conducta en cada uno de los sectores de la administración o ámbitos administrativos, o si se rigen por las mismas normas jurídicas.¹³⁹⁵

No es ajeno a esto en las últimas décadas el debate académico que se viene produciendo sobre la modernización o reforma administrativa. Cuando esto sucede normalmente se actúa de forma generalizada y, puede estar sugerida por organismos internacionales. En este sentido, la disciplina se fundamenta en las especificidades de la Administración Pública bajo el esquema de desarrollo de cada país. Llegado a este punto, se traza de manera muy fina las cualidades de contingencia y la historicidad de la Administración Pública mexicana, que comportan formas de cohesión e interacciones administrativas de ideas y propósitos en un mismo fin en las últimas décadas.

De hecho, es cierto que el progreso de la reforma administrativa y la valiosa aportación de la obra científica de autores mexicanos en el conocimiento específico de la administración, en cuanto que sirvan de base para el desarrollo y evolución de la práctica administrativa de México. Para ello han tenido que profundizar en el periodo moderno de estudios jurídicos, constitucionales, políticos y, así elaborar un modelo de articulación de la administración en la sociedad y en el sistema político sobre los que indudablemente se pueda progresar sólidamente en la construcción de una ciencia propia.

Mayor concreción se produce de los planteamientos teóricos en la Administración Pública moderna, aportaciones jurídicas y administrativas sobre el que estudiaban autores como PICHARDO, RUIZ, FERNÁNDEZ, GUERRERO, CHANES (1980), considerable ha sido su contribución que permite el estudio de nuevas corrientes, se expresó a favor de la legitimidad constitucional de la reforma y por ello se trata de una competencia dentro de los poderes públicos. En este sentido, el estudio sobre los funcionarios; la legislación de la Función pública y de la burocracia de México.

Para ello, siguiendo a LÓPEZ,¹³⁹⁶ autor que, señala que muchas cosas han cambiado sobre la actividad estatal en las diferentes épocas administrativas, prehispánica, la virreinal y la Independencia mexicana. Así también, se trata de la administración, sus instituciones y

¹³⁹⁵ BAENA DEL ALCÁZAR, M. (2005). *Manual de Ciencia de la Administración*. Madrid: Síntesis, p.21.

¹³⁹⁶ LÓPEZ ROSADO, D. (1980). *La burocracia en México*. México: Secretaría de Comercio, p. 563.

organismos públicos. No obstante, es un estudio histórico no es un texto particular de la burocracia. Por lo tanto, se suma la contribución doctrinal de ALMADA (1982), una idea abstracta en materia de organización; temas de la administración; la complejidad de las relaciones de las administraciones, así también, entre las entidades y la Federación de México.¹³⁹⁷

Por otra parte, hay que ver la consolidación que se viene produciendo sobre la reforma administrativa de América Latina. Desde el punto de vista de CAMPERO, autor que se ha encargado de justificar la existencia de los diversos enfoques que existen sobre la Administración Pública muestra que en todos los países existen divisiones administrativas del conocimiento científico ocupadas en su estudio. También, realiza un análisis comparativo de las estrategias para modernizar la Administración pública latinoamericana, sus alcances, aportaciones, limitaciones administrativas¹³⁹⁸ y, las normas y actuaciones concretas.

Aparece así un nuevo motivo de interés en el ejercicio propio del poder político sobre el que se pueden proyectar los estudios de la Administración Pública, sus instituciones y organismos políticos.¹³⁹⁹ En este sentido, cómo se relacionan, cuáles son los intereses en juego en las relaciones interinstitucionales y cómo afectan a las administraciones públicas las disciplinas académicas y científicas. Así, la administración es un fenómeno que seguirá ampliándose y perfeccionándose sobre una estructura que apunte a un servicio civil de carrera. Las distintas aproximaciones de la administración a la luz de la finalidad política que cumple el Estado y en la sociedad. Se puede introducir la naturaleza de la Administración Pública en la importancia de sus diversas facetas.

Al respecto citamos un trabajo reflexivo de REYES, “*Política y administración a través de la idea de la vida*”, cuando el autor señala temas de la Administración, la burocracia y la tecnocracia,¹⁴⁰⁰ enmarcadas en seis apartados: 1) ¿hacia una nueva ilustración tecnocrática?; 2) participación política a través de la administración pública; 3)

¹³⁹⁷ ALMADA LÓPEZ, C. (1982). *La administración estatal en México*. México: INAP, pp. 1-2, 188-192.

¹³⁹⁸ CAMPERO CÁRDENAS, G. (1982). “La reforma administrativa en América Latina”. En *Serie Praxis*, núm. 54. México: INAP, pp. 11, 23, 29.

¹³⁹⁹ FLORES CABALLERO, R. (1981). *Administración y política en la historia de México*. México: INAP, p. 320.

¹⁴⁰⁰ REYES HEROLEZ, F. (1983). *Política y administración a través de la idea de la vida*. México: INAP, pp. 13-16.

burocracia y política en México; 4) la oposición y el gobierno en acción; 5) populismo y cuestión nacional; 6) libertad de cátedra. Por consiguiente dice el autor que en la intervención del texto proviene de una versión del “*Ensayo sobre los fundamentos políticos del Estado contemporáneo*” publicado por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM (1982).

Por consiguiente REYES expresa que, es una referencia necesaria y explicativa de la existencia de su estudio para enriquecer la ciencia de la administración;¹⁴⁰¹ de nuevos conceptos de acción gubernamental; la participación política enmarcada en el ámbito social o negociación manejada como conciliación en el Estado. Como es sabido, la virtualidad de la acción estatal como acción social organizada predominante.

Incluso, se subraya la obra de HARO orientada a “*Aportaciones para la reforma de la función pública en México* (1986)” donde aborda hasta entonces un tema escaso como el derecho disciplinario de los servidores públicos.¹⁴⁰² Así también, considera que es el inicio del estudio de la responsabilidad de los funcionarios públicos y, de un tratamiento jurídico del ordenamiento nacional o de las entidades federativas.

Y, por otro lado, debemos destacar a PARDO por su obra “*La experiencia reformista mexicana*”¹⁴⁰³ una antología que vendría a responder a una noción más moderna de la teoría de la administración; su problema metodológico, conceptual y práctico en el caso mexicano. A lado de esta formulación general el autor también cuenta con diversas obras y artículos especializados sobre los cambios y transformaciones de la administración mexicana y de las medidas que toma el Estado al ampliar las decisiones políticas en los proyectos gubernamentales.¹⁴⁰⁴

También tiene interés la modernización administrativa de PARDO en un estudio que lo ha presentado en tres formas: a) el criterio jurídico-técnico para normar el campo de intervención del Estado y justificar la centralización de decisiones políticas; b) el desarrollo

¹⁴⁰¹ CHANES NIETO, J. (1990). “Presentación. Temas de ayer y hoy”. En *RAP*, núm. 78. México: INAP, p. 7.

¹⁴⁰² HARO BÉLCHEZ, G. (1999). “Aspectos generales del servicio de carrera”. En *RAP*, núm. 103. *El servicio de carrera en la Administración pública mexicana*. México: RAP, pp. 1-6.

¹⁴⁰³ PARDO, M. C. (1992). *Teoría y práctica de la administración pública*. México: INAP, pp. 9-10.

¹⁴⁰⁴ PARDO, M. C. (1993). *La modernización administrativa en México. Propuesta para explicar los cambios en la estructura de la administración pública 1940-1980*. México: INAP, Colegio de México, pp. 11-12.

económico en la programación y planeación del Estado; c) el desarrollo para la distribución de beneficios y programas de reforma en los proyectos políticos para que los aparatos administrativos fueran ágiles y funcionales. Esta amplitud de temas es, sin duda, un reflejo dentro de la administración que incorpora un nuevo trabajo solicitado por el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), “*La formación profesional de los administradores públicos en México*” que, de manera especial elaboró GUERRERO, autor que desarrolla un diagnóstico curricular en una época de cambio mundial y nacional.¹⁴⁰⁵

Ahora bien, MERINO, tiene dos ensayos en los que destaca la responsabilidad pública por encima de la lealtad y la necesidad de transformar la administración en un servicio civil de carrera a favor de la profesionalización del servicio público mexicano.¹⁴⁰⁶ De este modo, hacia una visión más amplia de la responsabilidad pública como condición para reformar el gobierno. Debe hacerse referencia a la obra de CHANES “*Administración y política*”¹⁴⁰⁷ un estudio de la agenda nacional donde destacan los principios constitucionales para el funcionamiento del aparato gubernamental. El texto examina cuatro apartados: 1) los principios constitucionales administrativos; 2) el llamado gabinete; 3) la descentralización en México; 4) la reforma del Estado y la dimensión de la Administración Pública en México.

De manera inequívoca GUERRERO ha sido uno de los autores que continúa presente en muchos libros, ensayos y artículos de planteamientos teóricos sobre el conocimiento de la Administración Pública. Asimismo examina en su obra “*La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Federal*”. Una aportación administrativa en la que el autor afirma que las grandes naciones del mundo lo son porque

¹⁴⁰⁵ GUERRERO OROZCO, O. (1995). *La formación profesional de administradores públicos en México*. México: Instituto de Administración Pública del Estado de México: Universidad Autónoma del Estado de México, CLAD, p. XVII.

¹⁴⁰⁶ MERINO MAÑÓN, J. (2016). “De la lealtad individual a la responsabilidad pública”. En *RAP*, núm. 91. México: INAP, p. 1-17.

¹⁴⁰⁷ CHANES NIETO, J. (1993). *Introducción bibliográfica a la administración pública mexicana*. México: INAP, pp. 53, 65, 141, 185, 247.

tienen administraciones públicas de alta calidad¹⁴⁰⁸; tienen funcionarios de alta cualificación y establecen carreras administrativas profesionalizadas.

También la obra contiene la carrera administrativa, la Ley Federal del Servicio Profesional de Carrera y las bases para la implantación del servicio profesional de carrera. En esta misma línea una aportación documentada de HARO sobre la carrera administrativa en México en una investigación sistemática para entender las transformaciones del campo disciplinario como parte de los cambios del Estado moderno.

Como ya indicamos con anterioridad se ha hecho un recorrido histórico de las ideas administrativas de México, y una descripción de los precursores, fundadores y cultivadores de la Administración pública. También, se han producido procesos de cambio en la administración y una visión del Estado, dada una realidad globalizadora, cambiante, compleja, desigual y difícil de entender, la responsabilidad política, social y administrativa que compete a cada gobierno.¹⁴⁰⁹ Por último, el estudio de la Administración Pública mexicana sigue siendo abundante en obras de grandes administrativistas, así como con una nueva generación de estudiosos que siguen aportando a la disciplina el conocimiento en el campo de estudio administrativo en el país.

¹⁴⁰⁸ GUERRERO OROZCO, O. (2003). *La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Una apreciación administrativa*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, pp. 1-4.

¹⁴⁰⁹ CASTELAZO, J. R. (2007). *Administración pública: una visión de Estado*. México: INAP, p. XIII.

Capítulo II

EL ESCENARIO FÁCTICO DE LA IGUALDAD: Género, poder y organizaciones

INTRODUCCIÓN

Los cambios que se han producido en el marco mundial del trabajo y el crecimiento del sector laboral nacional han modificado la posición de las mujeres mexicanas en el mercado de trabajo. Por ello, cada vez es mayor el número de mujeres profesionistas que están sobreviviendo a la feminización global del empleo, gracias al reconocimiento formal de igualdad de género y de oportunidades reconocida en las leyes, al nivel de cualificación personal y profesional que les permite competir en igualdad frente a los sectores de trabajo masculinizados.¹⁴¹⁰

No obstante, los empleos de alta cualificación en el sector público siguen estando reservados mayoritariamente para los hombres. De hecho, existe una discriminación encubierta para determinados puestos de responsabilidad y únicamente una minoría de mujeres consigue ocupar cargos y puestos de dirección en la jerarquía de la función pública.¹⁴¹¹ En este contexto, la representación de los hombres es más alta, con más poder formal, organizativo, político e institucional, y por ello las tareas y funciones realizados tienen salarios más altos, es decir, estamos ante la brecha salarial de género. Estos vínculos resaltan la distribución de desigualdad entre mujeres y hombres, lo cual es un obstáculo para que las mujeres alcancen el mismo nivel de competitividad que el varón al aspirar a tener las mismas oportunidades laborales frente al hombre, que continúan determinadas por razón de género.

De esta forma para conseguir la igualdad de género, hay que comenzar por hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condiciones en cualquiera de los ámbitos de la vida, en las esferas

¹⁴¹⁰ GÓMEZ BAHILLO, C. (2013). “Género, poder y organizaciones”. En XI Congreso Español de Sociología. *Crisis y cambio propuestas desde la Sociología*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, pp. 2-20.

¹⁴¹¹ OSBORNE, R. (2005). “Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: Diferencias numéricas, acción positiva y paridad”. En *Política y Sociedad*. Vol. 2, núm. 2. pp. 163-180.

económica, laboral, política y social y alcanzar una sociedad más democrática, justa y solidaria. De hecho, las mujeres están alcanzando una formación y preparación profesional a la media de la masculina, de particular importancia en el desarrollo de los derechos laborales y profesionales para desempeñar cargos y funciones públicas, así como el reconocimiento de su plena capacidad para la contratación, promoción y ascenso según su mérito y capacidad en la función pública.

Por lo antes expuesto, en la actualidad en las sociedades desarrolladas las mujeres invierten en su futuro personal y profesional, así como en los impedimentos sociales, familiares y de trabajo. Por lo que se refiere, hasta fechas muy recientes al sistema patriarcal que tenían expectativas inferiores sobre las posibilidades profesionales de las mujeres, y señalaban la responsabilidad de la mujer en su rol con la familia, mientras que al hombre se le ha reservado los roles de representación de la familia en el entorno social y laboral.

Por lo tanto, no se desconoce y otros factores que dificultan el desarrollo profesional de las mujeres, cuando han confluído varios factores, destacando las dificultades con la que se encuentran para poder conciliar la vida familiar y profesional, la falta de medidas públicas, el peso de la cultura masculina en la mayor parte de las organizaciones públicas y privadas, y la falta de sensibilidad social para ver la desigualdad como una mera situación de hecho pero no como problema.¹⁴¹² Sin embargo, también existe una opinión compartida entre mujeres y hombres, en la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares y del hogar que ofrece mejores posibilidades de desarrollo profesional y satisfacción personal de la mujer, en una vida digna en igualdad, de condiciones y derechos.

I. HACIA LA IGUALDAD COMO VALOR NORMATIVO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Sin duda, la primera previsión de la organización de las administraciones públicas desde sus primeros años se encuentra ligada a la administración de un Estado. Estos casos están regulados por una serie de normas y procedimientos investidos de la potestad organizativa que permiten a cada administración configurar su estructura; los principios

¹⁴¹² BRUNET, I., BELZUNEGUI, A., PASTOR, I. (2011). Sociología de las Organizaciones, Madrid: Universitas, pp. 41, 410, 424-425.

rectores; las normas reguladoras; y los órganos superiores de la Administración General del Estado. Asimismo, pueden llevar a cabo su autoorganización dentro de los límites impuestos por la Constitución como norma suprema y las leyes orgánicas u ordinarias.

En este sentido, la Administración Pública Federal será centralizada y es paraestatal conforme a la Ley Orgánica; las leyes determinarán las relaciones de las entidades, el Ejecutivo y las Secretarías de Estado (art. 90. CM),¹⁴¹³ se trata de una competencia federal. Así lo ha entendido la organización administrativa que se estructura de manera jerárquica; junto a una multiplicidad de órganos; y la distribución de funciones que se realizan desde el ámbito de la administración estatal hacia otros entes territoriales, locales o regionales.

Por su parte, la Administración General del Estado se coordina con la Administración de los Estados federalizados en un ámbito de actuación administrativa y de cooperación que se establecen y serán comunes en todo el territorio del país. Para lo cual, conviene destacar, que son diferentes en cuanto a su composición, atribuciones y reglas de funcionamiento, pero los órganos están estrechamente coordinados entre sí en el plano orgánico, funcional y estructural.

Más allá de estas distinciones, lo importante es subrayar que, la igualdad merece la atención específica en toda actividad de las distintas administraciones, inspirada en la igualdad del varón y la mujer (art. 4. CM).¹⁴¹⁴ La libertad y la igualdad son unos valores que deben ser apreciados constituyendo, sin duda, partes esenciales en el sistema democrático, el respeto de los derechos fundamentales y el Estado de Derecho, siéndolo asimismo de la Constitución mexicana.

Se torna oportuno, como ya se ha señalado con anterioridad, la necesidad de reconocer la participación de la mujer mexicana en la construcción moderna y funcional de género en las administraciones públicas durante las últimas décadas donde está implicada

¹⁴¹³ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, de 5 de febrero*. Título Tercero Capítulo III. Del Poder Ejecutivo, artículo 90 de la Administración Pública Federal, conforme a la Ley Orgánica regirá el orden administrativo de la federación (sic DOF 02/08/2007, p. 80). México: Cámara de Diputados, p. 84. Última reforma publicada de 2017, de 24 de febrero.

¹⁴¹⁴ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, de 5 de febrero*. Título Primero. Capítulo I De los Derechos Humanos y sus Garantías. Artículo 4°. El varón y la mujer son iguales ante la ley. México: Cámara de Diputados, pp. 8-9. Última reforma publicada DOF 24/02/2017.

en la lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y aunque podemos hablar de logros, la realidad es que aún se producen muchas discriminaciones de género.

Se corresponsabilizan con el gobierno en la importante tarea de la función pública como funcionarias y/o servidoras públicas. Así, se integran en el estado con esfuerzo y colaboración para impulsar conjuntamente el principio de igualdad y, en consecuencia el disfrute completo de sus derechos como ciudadanas y en la competitividad en el ámbito público. Por otro lado, también hay que destacar ciertas libertades fundamentales como las oportunidades económicas, las libertades políticas, los servicios sociales, las garantías de transparencia y la seguridad protectora (art. 4. CM).

Otro importante matiz sobre el tema, que es sin duda uno de los retos más relevantes de las sociedades contemporáneas y modernas el de las razones de igualdad y los motivos sobre la desigualdad entre mujeres y hombres, referente a la cuestión sobre la igualdad de capacidades con muchas particularidades que presentan un vacío y no siempre conducen a conclusiones igualitarias en el escenario público y privado. El hecho es que la sociedad mexicana todavía está impregnada de estereotipos que colocan a las mujeres en una posición de desventaja con respecto a los hombres en la función pública. No obstante, la igualdad por razón de sexo ha sido objeto de preocupación y reconoce interconexiones en términos de reforma legal que permitan más la inclusión de la perspectiva de género en las actividades de Estado.

En este sentido, a pesar de sus diferencias, la igualdad y la prohibición de discriminación confluyen de modo constante. Es natural que, desde la defensa de la igualdad, la realidad y los hechos sean incómodos y transparentes. Fenómenos producidos por la desigualdad que van en un sentido contrario al principio de igualdad. Así, vemos que se han impuesto la desigualdad de trato, de derechos y de recursos en el ámbito público. No se manifiesta sólo en los diferentes ingresos y riquezas¹⁴¹⁵ que disponen las personas, sino especialmente en la calidad de vida; en el acceso a la educación; la poca atención de la salud; las mínimas oportunidades de empleo; la protección de los derechos humanos y las desventajas en el acceso al poder y en la representación política.

¹⁴¹⁵ NACIONES UNIDAS (2005). *Informe sobre la situación social del mundo. Sexagésimo periodo de la Asamblea General de Naciones Unidas*. A/60/117, pp. 17, 88.

Así, todo análisis de tutela frente a la discriminación deberán llevarse dentro de la configuración del derecho a la igualdad.¹⁴¹⁶

De tal manera que cabría pensar en lo deseable del desarrollo humano más alto, con el objetivo de situar la igualdad entre mujeres y hombres como tema central de las políticas nacionales, con la igualdad de derecho o la igualdad en la dimensión de recursos básicos para todas y todos. Por ello, se trata de una opción que no admiten esperas y que tenga un alcance global. Nada más fácil que pensar como se ha señalado por MARX, autor que, utiliza un poco *sui generis*:

“la historia de la humanidad es la historia de las desigualdades humanas, es decir, de la historia de las desigualdades creadas, justificadas y mantenidas por los propios seres humanos.”¹⁴¹⁷

Así, desde sus orígenes la historia muestra la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres, y a todo ello habría que añadir la labor de los teóricos de ayer y de hoy que no siempre han estado dirigidos a favor del apoyo a la igualdad de género en los ámbitos público y privado. Por todo ello, y con más razón, es fundamental recordar la importancia que han tenido los movimientos políticos y sociales sobre la mujer y se añade el interés sobre el derecho y la justicia para corregir las causas que motivan las limitaciones y posibilidades de acceso al empleo público. Igualmente, junto a factores de justicia como en el criterio de la eficacia económica, así, políticas igualitarias de redistribución en la desigualdad económica entre mujeres y hombres donde sus cifras resultan injustas y discriminatorias.¹⁴¹⁸

Pero es bastante más que eso, pues lo deseable es que todas las personas puedan desarrollar en igualdad sus capacidades humanas y ejercitar una igual libertad e igualdad real, dos valores sustancialmente armonizables. Así, en la puesta en práctica de los criterios distributivos que satisfagan sus necesidades y les garantice el logro de los planes de vida

¹⁴¹⁶ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. (1986). *Igualdad y discriminación*. Madrid: Tecnos, pp. 17-18.

¹⁴¹⁷ RIBOTTA, S. (2010). *Las desigualdades económicas en las teorías de la justicia. Pobreza, redistribución e injusticia social*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, pp. 13-14, 432.

¹⁴¹⁸ BANCO MUNDIAL. *Informe sobre el desarrollo mundial 2006: equidad y desarrollo*. Washington DC, 2005. Véase: www.worldbank.org, p. 8.

que hayan elegido, desde su particular y situada concepción del bien, de forma sostenible dentro de un marco que posibilite que todas puedan hacerlo.¹⁴¹⁹

Como quiera que sea, y a pesar de la contundente realidad que junto a la prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo, existen más razones de todo tipo a favor del principio de igualdad. Presumiblemente, son posibles de realización los objetivos igualitarios ya consensuados y aceptados que tienen que ver con *el mérito, capacidad y el esfuerzo* de una situación de igualdad de oportunidades y trato en el ámbito de la función pública. Se impone crear mecanismos de responsabilidad compartida de los distintos operadores públicos que incluyan el principio de igualdad de género en todas las políticas públicas y desarrollar indicadores que tengan en cuenta la perspectiva de género.

1.1. La acción positiva en favor de la mujer en el ordenamiento jurídico

Nos encontramos ante un principio internacional que hace referencia a la universalidad de la igualdad de género que ha de observarse en la aplicación de las normas jurídicas de los países. Asimismo, los acuerdos y declaraciones han adoptado medidas en pro de una mayor libertad e igualdad de género. En este sentido, hay numerosos textos normativos internacionales, nacionales, regionales y locales que reconocen la igualdad entre mujeres y hombres como un principio jurídico universal.

En este contexto, nace desde Estados plenamente democráticos el respeto por los derechos fundamentales; por esta razón, debe llevarse a cabo un claro diálogo a conciliar las relaciones de género y hacer un compromiso nacional y local a promover la igualdad de género, la libertad y la justicia social. Por su parte, México integra el principio de igualdad de género, entre mujeres y hombres; siendo precisamente en el marco de la libertad en el que cobra su verdadera importancia el principio de igualdad de condiciones y posibilidades reales para todos; la igualdad, teniendo en cuenta que, a veces, tal situación por su diverso modo de poder provoca desigualdad y discriminación y que la situación de las mujeres esta directamente ligado al desarrollo de un país y de las sociedades.

¹⁴¹⁹ PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2004). “La democracia en América Latina. Hacia una democracia de ciudadanas y ciudadanos”. 2ª. ed. *El desarrollo de la democracia en América Latina*. New York, pp. 33-74. Véase: www.undp.org/bcpr

Asimismo, las políticas de género en materia de igualdad, aunque hay referencias aisladas, enmarcadas en el ámbito de la política, derivadas del principio de igualdad de trato en relación con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, igualdad de condiciones y posibilidades reales para todos, y a la mejora de la situación socioeconómica, política y cultural de la mujer.¹⁴²⁰ Por otra parte, es preciso impedir toda discriminación por razón de sexo que sea contrario al principio de igualdad. Por todo lo anterior, son necesarias medidas para corregir la eliminación de la discriminación de la mujer¹⁴²¹ sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. Ello ha generado en los últimos decenios un gran incremento de la norma fundamental, en lo relativo a la libertad e igualdad sean reales y efectivas.

Este principio se ha venido consolidando en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (ONU); los Pactos Internacionales 1969; la Convención Americana de Derechos Humanos de 1969 (OEA). Por otro lado, es fundamental recordar la importancia que han tenido las Conferencias Mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas: la Conferencia Internacional sobre los Derechos Humanos de las Mujeres México de 1975; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 (CEDAW); Copenhague de 1980, Nairobi 1985, Kenia 1986, y Beijing de 1995.

Desde una visión global las Conferencias concentran el debate sobre la igualdad; las reglas distributivas; y la valoración de la igualdad. *Desde iguales para todos, iguales para los iguales, iguales para un grupo especial.*¹⁴²² Para llegar, así, a la pluralidad de ámbitos en los que se puedan analizar la igualdad como la diversidad humana y la heterogeneidad de los escenarios sociales, políticos, económicos y culturales.

¹⁴²⁰ FERNANDEZ DE GATTA SÁNCHEZ, D. (2007). “El principio de igualdad de género en la Unión Europea”. En FIGUERUELO BURRIEZA, A., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. M. *Igualdad ¿Para qué? A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Granada: Comares, pp. 146-150.

¹⁴²¹ FIGUERUELO BURRIEZA, A., LEÓN ALONSO, M. (2011). “Las cláusulas generadoras sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva: perspectiva constitucional”. En WILFREDO SANGUINETI, R., MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L., FIGUERUELO BURRIEZA, A., LEÓN ALONSO, M., LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P. *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva en Castilla y León*. España: Bomarzo, pp. 18-19.

¹⁴²² SEN, A. (1999). *Nuevo examen de la desigualdad*. Trad. de A. M. Bravo. Madrid: Alianza, pp. 40-41, 106-150.

De este modo la igualdad entre las personas puede definirse tanto en términos de logros como carencias. Por ejemplo, niveles reales de realización en lo público y privado; y en el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. También hay que considerar el déficit de las realizaciones reales con las realizaciones máximas; se desprenden del carácter dual de la noción misma y se incluyen aspectos descriptivos y prescriptivos y sus diferentes implicaciones que alteren o impidan realizar la libertad y la igualdad.¹⁴²³

Por otro lado, resulta ineludible dedicar unas líneas a exponer cuál es el contexto jurídico-constitucional en el que se encuentran los mayores logros en el encaje constitucional mexicano que están expresados en los artículos 1 y 4 de la Carta Magna y la voluntad del constituyente en el que se está desarrollando alcanzar la igualdad sustantiva desde la participación de la igualdad formal de la mujer frente a los hombres. De esta manera desde mediados de la década de los noventa las políticas de género como el conjunto de objetivos de situar la igualdad entre mujeres y hombres se ha ido posicionando como tema central de las políticas nacionales.

Por lo tanto, la efectividad de la libertad e igualdad que la Constitución mexicana consagra con el carácter de valores superiores en el ordenamiento jurídico, pudiéndose, a tal efecto, adoptar medidas positivas, desde sus primeros momentos en el Programa Nacional de la Mujer. Así también, en la Alianza para la Igualdad (PRONAM) aspectos que para el Gobierno del Estado mexicano representan un gran paso para lograr una sociedad más incluyente, justa y equilibrada. En este sentido, estos datos se entrecruzan con otras variables que destacan en cuestiones de género; discriminatorias por razón de sexo; violencia de género; y en materia de aplicación del principio de igualdad respecto al acceso al empleo, a la formación y promoción profesional,¹⁴²⁴ y a las condiciones de trabajo.

Así, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917 como es bien sabido, ya señalaba las normas para establecer la aplicación del principio de igualdad formal y la promoción de la igualdad material. Finalmente, las medidas legales se han extendido en el marco jurídico mexicano con la aprobación de la Ley Federal para Prevenir

¹⁴²³ SALCEDO MEGALES, D. (1994). *Elección social y desigualdad económica*. Barcelona: Anthropos, pp. 173-174.

¹⁴²⁴ PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO. *Informe sobre Desarrollo Humano 2015 Trabajo al servicio del desarrollo humano.*, pp. 29-38.

y Eliminar la Discriminación, de 2003, de 11 de junio; la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de 2006, de 2 de agosto (LGIMH); la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de 2007, de 1 de febrero. La plasmación de las leyes para integrar la igualdad en el resto de las políticas y acciones mexicanas, centrándose en eliminar las desigualdades estructurales de las mujeres.

De esta manera, se introducen nuevas reglas normativas y la garantía de la Constitución mexicana vinculando al Estado con las disposiciones, criterios o prácticas internacionales y nacionales de los derechos fundamentales sobre aplicación del principio de igualdad y trato entre mujeres y hombres se amplía su objeto, en relación con lo anterior, y el Estado tendrá en cuenta el objetivo de de la igualdad al elaborar y aplicar las disposiciones normativas y las acciones administrativas, así como la transversalidad del principio de igualdad.

En este contexto jurídico-constitucional se está llevando a cabo la inclusión de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFE-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la Igualdad laboral entre Mujeres y Hombres; el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD, 2009-2012); extendido en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2015; la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, de 2013.¹⁴²⁵ Un contexto normativo en la conformación del Sistema de las acciones positivas y de políticas públicas en materia de igualdad. El principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, incluyendo asimismo el acoso y el acoso sexual, que se considera discriminación, y por ello queda prohibido.

1.2. La consideración de igualdad de género en la administración

En los artículos 1 y 4 de la Constitución mexicana se establece y proclama el principio de igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Este principio desde una visión histórica de derechos y de las reivindicaciones de la mujer en la década de los años setenta aborda la igualdad de género junto a la democracia y a las condiciones de estabilidad y sostenibilidad de género. Desde esta premisa la atención del feminismo se

¹⁴²⁵ SECRETARIA DEL AGUA Y OBRA PÚBLICA (2013). *Plan Integral 2013-2017*. Unidad de Género y erradicación de la violencia. México: SAOP, pp. 1- 2.

centra en la reivindicación del carácter más amplio como la igualdad educativa, laboral y política. Así también, las líneas teóricas de la filosofía política, filosofía del derecho, sociólogos, politólogos, economistas, y feministas contemporáneos formaron parte de las corrientes del pensamiento igualitario.

En este contexto, uno de los objetivos de la democracia¹⁴²⁶ es el principio de igualdad; las acciones administrativas; el status del ciudadano; y el ejercicio de derechos en condiciones de igualdad de la Administración Pública. Por ello, centrar el esfuerzo del poder público por alcanzar la igualdad de género que posibilite el acceso formal al espacio público y a la defensa de la igualdad de voz propia, sin depender de un discurso prestado.¹⁴²⁷ En este sentido, aparece articulado el derecho a la igualdad como un valor normativo y axiológico que debe integrarse en todas las políticas y acciones del Estado.

Por su parte, los poderes públicos deben promover en su acción las condiciones para que la igualdad del individuo sea real y efectiva; en los criterios distributivos; la ética de la distribución; y la justicia igualitaria contemporánea¹⁴²⁸ como un proceso dinámico, sin pausas y dirigido a la consecución de las relaciones de los trabajadores con las distintas administraciones públicas. En este continuo caminar de los poderes públicos respecto a la aplicación del principio de igualdad supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en los sectores público y privado en relación con los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional.

Por lo antes dicho las administraciones públicas deben velar por la existencia de procedimientos administrativos, disposiciones legales, reglamentarias o administrativas. Además, los candidatos que tengan interés a un empleo público deberán cumplir las condiciones y requisitos que exige el sistema de selección de la Administración. En referencia al acceso público las desigualdades de género se han dirigido a privar de sus derechos a las mujeres que las perjudican de manera desproporcionada y que no se justifican objetivamente.

¹⁴²⁶ VALPUESTA, R. (2008). "La ciudadanía de las mujeres". En DE LA FUENTE NUÑEZ DE CASTRO, M. S., LIÑAN GARCÍA, A. *Género y Derecho: Luces y sombras en el Ordenamiento Jurídico Español*. Málaga: Diputación de Málaga, pp. 11-12.

¹⁴²⁷ CAMPS, V. (1998). *El siglo de las mujeres*. Madrid: Cátedra, p. 25.

¹⁴²⁸ CALLINICOS, A. (2000). "Inequality Today". En *Equality, Polity Press*. Cambridge, pp. 1-19.

Asimismo, sin hacer generalizaciones, se observa una fuerte correlación entre la desigualdad y la discriminación por razón de sexo, origen de las causas o circunstancias de pobreza y de desigualdad económica y social. Es preciso insistir que la exclusión las condena a la pobreza por deficientes condiciones económicas, y la discriminación se agrava más aún si están discapacitadas, junto con el desigual tratamiento de la infancia por cuestiones de género.¹⁴²⁹ Por otra parte, es importante señalar que se está construyendo una iniciativa internacional¹⁴³⁰ referente al Derecho Antidiscriminatorio a ejecutar y desarrollar una normativa establecida por el Legislativo que pueda ser observado como un mandato constitucional de cada país.

Así, aparece un viejo problema que es cada día más apremiante y se relaciona directamente con la desigualdad económica, con las que conviven día a día, las mujeres¹⁴³¹ en casi todas las sociedades del mundo. Como contrapartida, sigue siendo oportuno y necesario defender el objetivo igualitario e intentar desmontar los argumentos desigualitarios (el sistema patriarcal, roles y estereotipos y, la cultura tradicional). Por ello, un criterio común de reflexión es la actuación de los poderes públicos en el ejercicio de su intervención para asegurar la consecución de la igualdad formal, igualdad material real y efectiva, la igualdad de trato mediante la erradicación de todo tipo de discriminación.

Finalmente, en referencia al término poderes públicos, parece evidente que, sin menosprecio de ninguno de ellos, adquieren una significación especial los poderes Ejecutivo y Legislativo. Con respecto al legislativo, la Constitución le otorga las competencias normativas de forma que su acción legislativa debe considerar el establecimiento del principio de igualdad y a la no discriminación como principios jurídicos reconocidos teniendo en cuenta la distribución de las competencias normativas entre el Estado y las entidades federativas. En referencia al Ejecutivo, tanto el gobierno estatal y de las entidades es claro en cuanto a las administraciones públicas están obligados en su

¹⁴²⁹ NACIONES UNIDAS (2005). *Informe sobre la situación social en el mundo y Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, Estado mundial de la Infancia 2005*, pp. 13, 26, 102-120.

¹⁴³⁰ GONZÁLEZ IGLESIAS, M. Á. (2009). “La igualdad de la mujer en el ámbito Internacional y su reflejo en Europa”. En GONZÁLEZ BUSTOS, M. Á., CORCHETE MARTÍN, M. J., MARTÍNEZ GALLEGO, E. M., GUERVÓS MAÍLLO, M. Á., SANZ MULAS, N. *La mujer ante el Ordenamiento Jurídico: soluciones o realidades de género*. Barcelona: Atelier, pp. 35-39.

¹⁴³¹ AA.VV. (2008). *La igualdad de oportunidades: los discursos de las mujeres sobre avances, obstáculos y resistencias*. Madrid: Icaria, p. 14.

acción pública a ejecutar y desarrollar la normativa establecida por el legislativo. Además, en el propio ejercicio de sus competencias, el principio de igualdad y la no discriminación debe ser observado como un mandato constitucional.

1.2.1. El escenario administrativo desde la perspectiva de género

En referencia al ordenamiento jurídico el principio de igualdad y no discriminación se manifiesta de forma muy señalada en el ámbito público de las relaciones laborales; las distintas normativas reguladoras del empleo público deben establecerse teniendo en cuenta el mandato constitucional. En este continuo caminar de los poderes públicos para cumplir con los artículos 1 y 4 ya referidos, de nuestra Constitución, se incluye la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de 2006, de 2 de agosto (LGIMH). Por ello, los titulares de los poderes ejecutivos de las entidades federativas están obligados a publicar y a hacer cumplir las leyes federales (art. 120. CM). Por otra parte, las leyes de la entidad federativa sólo tendrán efecto en su propio territorio (art. 121. Fracción I. CM).

Si bien debe considerarse, que hoy por hoy, se ha ampliado el horizonte socio-jurídico¹⁴³² un valor normativo para la citada Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como un momento importante de la acción legislativa en un proceso o camino iniciado desde la promulgación de la Constitución de 1917. Tiene, por lo tanto, eficacia desde la perspectiva de género y serán titulares de los derechos las mujeres reconocidos en los artículos 1 y 4 de la Constitución mexicana. Así, debe destacarse en este camino la relación de derechos de la mujer en la Administración Pública, en cuanto da lugar también en la conformación de la función pública.

Asimismo, teniendo en cuenta los preceptos referidos a la modernización de las administraciones públicas, las políticas y medidas sobre la igualdad de trato en el acceso al empleo público para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así debe destacarse que la reforma de la estructura y organización del trabajo no ha tenido una real y efectiva aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la función pública.

¹⁴³² LAPORTA, F. (1985). "El principio de igualdad: Introducción a su análisis". En *Sistema*, núm. 67. Madrid: Sistema. pp. 3-31.

Además de lo antes dicho, se trata de una aspiración que no se ha logrado, *la igualdad pura o perfecta*, es decir, la participación de *la mujer en la Función Pública* en un sistema compartido con los varones (sector masculinizado) supone un nuevo modelo en el ámbito laboral entre géneros en la función pública para corregir desigualdades de hecho. Asimismo se hace necesaria la intervención de los poderes públicos para fomentar la igualdad entre sexos en las administraciones públicas.¹⁴³³ En este sentido, la necesidad de una reelaboración del principio de no discriminación en razón de sexo a nivel de la entidad federativa en el respeto absoluto a los principios constitucionales.

A tal fin es necesaria la reflexión sobre la tradición, el presente y el futuro de la mujer en la función pública en el ámbito de su competencia y en aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato; así como remover los obstáculos de cualquier tipo que impliquen discriminación con el fin de ofrecer las condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.¹⁴³⁴ Esto es así porque para conocer cuál es el papel de la *Mujer en la Función pública* en la lucha contra la discriminación de las mujeres en el acceso al empleo constituye, uno de los aspectos de cualquier política que busque avanzar en la consecución de niveles reales y efectivos de igualdad, no sólo en el mercado de trabajo sino, también dentro de la sociedad.

Ahí encuentran su raíz las diferencias entre las tasas de empleo de éstas respecto a los varones. Así también cuál es la previsión, en general, de respuestas institucionales en el nuevo escenario del empleo público. Y también, si se parte de la existencia de políticas sistematizadas de contratación de las mujeres para determinados puestos de trabajo o funciones que reproducen su rol social subordinado respecto a los hombres o tienen asignadas funciones de menor responsabilidad.

Pero, no solamente son estos los criterios de actuación. También se precisa la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la estructura administrativa en la función operativa y la ejecución del acceso al empleo público; la regulación y el control; las

¹⁴³³ GONZÁLEZ BUSTOS, M. A. (2010). "Función Pública e Igualdad de Oportunidades". En ARENILLA SÁEZ, M., MORENO MOLINA, Á. M., BASSOLS COMA, M., ENTRENA CUESTA, R., VILAS NOGUEIRA, J. *La Administración Pública entre dos siglos. Ciencia de la administración, ciencia política y derecho administrativo*. Homenaje a Mariano Baena del Alcázar. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), pp. 763-767.

¹⁴³⁴ MARTÍN ROJO, L. (1997). "The politics of gender: agency and self-reference in women's discourse". En BLOMMAERT, J., BULCAEN, CH. *Political Linguistics*. Amsterdam: John Benjamins, pp. 231-254.

acciones para fomentar la igualdad de oportunidades y trato; la incorporación de la perspectiva de género. Así también, las políticas de género con sentido transversal en la función de gestión y captación de los recursos humanos. Este es el caso de estas desigualdades en la relación laboral, que se vienen mostrando a cualquier tipo de intervención dirigida a reducir las distintas condiciones con arreglo a las cuales han sido contratadas.

Hacer frente de manera eficaz a la discriminación en el acceso al empleo público, no es una tarea fácil. No cabe duda que la Constitución fija un marco básico para el acceso a la función pública queda a la decisión del legislador la configuración concreta de ese sistema de acceso. En este sentido, el marco básico se encuentra recogido en el precepto constitucional en el artículo 123 Apartado B Fracción VII.

“la designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración pública”¹⁴³⁵

Esto es así en la medida en que se asumen en el texto constitucional los conceptos y/o requisitos de mérito y capacidad o cualquier otra condición que son aplicables también en el criterio para la inclusión de la concreción al empleo público. Se trata, naturalmente de un proceso legislativo de adhesión o modificación específicos de los conceptos antes señalados.

Una potestad que resulta susceptible de ser ejercida por los sujetos incluidas en la contratación de personal. Así también, como puede ser el respeto del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. En este sentido, el trabajo de investigación cuál es la previsión de respuestas institucionales en el nuevo escenario del empleo público y la presencia de las mujeres en la función y cargos de decisión; la continuidad en la red después de cambios políticos; Y si es previsible medidas en el escenario de la cultura político-administrativa. En este proceso de determinación del perfil reviste especial

¹⁴³⁵ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917. Título Sexto. Del Trabajo y de la Previsión Social.* Art. 123. Apartado B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores, pp. 135-136.

relevancia el perfil general de los servidores públicos,¹⁴³⁶ quienes y como sean los empleados públicos, es decir, ejercer las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio de un puesto de trabajo en la función pública.

Así, visto desde la perspectiva de género se debe conceder primacía al mérito y capacidad; la igualdad de oportunidad y trato de género de manera razonable y proporcional¹⁴³⁷ en el sistema de selección de los aspirantes a la función pública. Se puede introducir claridad en el tema cuando se advertía lo importante que es el *mérito y capacidad* en la norma jurídica, introduciendo en ellos condicionamientos, tanto formales como procedimentales en el ámbito público.

Habida cuenta que ello lleva a la cuestión de desarrollar la igualdad entre mujeres y hombres, nunca se enfatizará lo suficiente de cuan próximo ha de estar el fundamento de empleado público, pues al fin y al cabo, estas son creaciones humanas, reflejos simbólicos de la cultura y el pensamiento de las sociedades en un tiempo y lugar determinado. En cuanto que es necesario el juicio de respetabilidad en la contratación de personal. Frente a lo cual el colectivo femenino debe tener la convicción del principio de igualdad, e incluso anticiparse a las discriminaciones de carácter sistemático e igualmente relevante fortalecer el sistema social, educativo, político, económico, y cultural.¹⁴³⁸

1.2.2. El empoderamiento de las mujeres: Consecución de la igualdad de género

Hacer frente a la discriminación en el acceso al empleo público y la contratación es el ámbito en el que las prácticas discriminatorias resultan más difíciles de erradicar.¹⁴³⁹ Se trata de discriminaciones directas de selección del personal con arreglo a criterios sexistas causales como es el de no contratar a una mujer, optando en vez de ello por la celebración de un contrato de trabajo con un varón, o contratarlas de forma exclusiva para determinados

¹⁴³⁶ RIVERO ORTEGA, R. (2012). *La necesaria innovación en las instituciones administrativas: organización, procedimiento, función pública, contratos administrativos y regulación*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública, pp. 87-89.

¹⁴³⁷ SIEDENTOPF, H. (2001). “Los altos funcionarios/directivos y la modernización de la Administración pública alemana”. En ARENILLA, M. *La gestión del cambio cultural en la Administración pública*. Gobierno de la Rioja: Logroño, p. CASTILLO BLANCO, 2009 pp. 253-262.

¹⁴³⁸ BAENA DE ALCÁZAR, M. (2001). *La ciencia de la Administración en Curso a Distancia: Dirección y Gerencia Pública*. Sevilla: Instituto Andaluz de Administración pública, p. 38.

¹⁴³⁹ FABREGAT MONFORT, G. (2008). *La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo*. Valencia lo Blanch, p. 146.

puestos de trabajo. Es un hecho que en la práctica no hay mayor igualdad de género en los niveles más altos de crecimiento y mejor desempeño en las funciones y cargos de poder en el ámbito público.

Por otra parte, la segregación ocupacional se debe en gran medida a la concepción androcéntrica de la humanidad que deja fuera a la mitad del género humano, es decir, a las mujeres¹⁴⁴⁰ y que tiene su causa en razón del sexo. Ha de tenerse presente, por sus propias características, para la puesta en práctica de conductas discriminatorias, en asuntos de empleo y ocupación; la igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.¹⁴⁴¹ Así, al venir presidido por la atribución de la sociedad democrática a favor de la igualdad de la mujer; de la promoción de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres; y en el reconocimiento de la igualdad formal ante la ley. Por ello, la democratización ha sido uno de los postulados básicos del constitucionalismo que constituirían el peldaño para alcanzar un sólido entramado normativo protector de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Y así, se presenta dentro de estos objetivos, en pro de la igualdad de la mujer trabajadora, o de la igualdad entre mujeres y hombres este asunto que remite a la no discriminación de la mujer y a la tutela del ordenamiento jurídico de la mujer como un instrumento para una acción eficaz en materia de desarrollo social; de derechos humanos; en materia retributiva; y mejorar la calidad de vida de las mujeres y las familias.¹⁴⁴² En estos ámbitos, el principio rector del disfrute de derechos sociales y económicos lo constituía la prohibición de la discriminación por razón de sexo (art. 1. CNL).¹⁴⁴³ Resulta ya una cuestión que el Estado trate a sus ciudadanos como ciudadanos fundamentalmente

¹⁴⁴⁰ ASAMBLEA PARLAMENTARIA. RECOMENDACIÓN 1838 (2008). (2010). “Empoderamiento de las mujeres en una sociedad moderna y multicultural”. En MORA RUIZ, M., GILES CARNERO, R. M., SALDAÑA DÍAZ, M. N., CARMONA CUENCA, E. GÓNZALEZ BUSTOS, M. A. *Formación y objeto del derecho antidiscriminatorio de género: Perspectiva sistemática de la Igualdad desde el Derecho público*. Barcelona: Atelier, pp. 30, 167, 178, 191.

¹⁴⁴¹ PÉREZ DEL RÍO, T. (2000). “El principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo en el Derecho Comunitario”. En AA.VV. *Una aproximación al Derecho Social Comunitario*. Madrid: Tecnos, pp. 87-119.

¹⁴⁴² BORDIEU, P., LOÏE, J. D. W. (1995). *Respuestas. Por una antropología reflexiva*. México: Grijalbo, p. 87.

¹⁴⁴³ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE NUEVO LEÓN, de 1917, de 16 de diciembre. Título de los Derechos del Hombre. Nuevo León: Compilación Legislativa del Estado de Nuevo León. Secretaría General de Gobierno, Coordinación de Asuntos Jurídicos, pp. 1-5. Última reforma, 2016, de 6 de mayo.

iguales. El carácter dinámico y fundamento de la igualdad ante la ley sería idéntica para todos, sin distinciones de ningún tipo.¹⁴⁴⁴

El sector público es clave en los esfuerzos de empoderar a las mujeres en todas las áreas de la función pública y para desarrollar condiciones de cara a su plena participación y lograr los objetivos de desarrollo sostenible acordados en los ámbitos internacional y nacional de mejorar la calidad de vida de las mujeres. Entre todos los retos y oportunidades de México y las entidades federativas se ha avanzado porque se han obtenido derechos políticos, sociales y económicos, es decir en el mercado laboral y a nivel formal las normas reconocen ya la igualdad entre ambos sexos. Aun habiendo comportado un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente; sin embargo, para dar paso a la igualdad de género se debe garantizar la inclusión del *talento, las aptitudes y la energía* de las mujeres, desde las oficinas ejecutivas, hasta las cadenas de servicio es necesario que los poderes públicos pasen del compromiso a la acción, y adopten medidas y políticas visibles, cuantificables y medibles, específicamente dirigidas al logro de la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito público.

Consecuentemente para la participación equilibrada entre mujeres y hombres en todas las categorías superiores de la función pública debe asumirse en el ámbito público el empoderamiento de las mujeres. Y así, se presenta una plataforma para promover el liderazgo de las mujeres que asuman la igualdad de género como principio y resultado de medidas y políticas para aumentar la representación de las mujeres en todos los niveles directivos, puestos de decisión y la igualdad de remuneración por un mismo trabajo de igual valor.

Por lo antes expuesto a las medidas decididas para acortar el camino hacia la igualdad sustantiva en el ámbito público, se suma la *perspectiva de género* y el desarrollo de *políticas específicas de género* que son dos estrategias que conjuntamente permiten la consecución de la igualdad de género para el empoderamiento de la mujer en el ámbito público. El concepto de empoderamiento de la mujer se ha visto ligado a la incorporación

¹⁴⁴⁴ PÉREZ LUÑO, A. E. (2007). *Dimensiones de la Igualdad*. Madrid: Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas. Universidad Carlos III, pp. 22-24.

de la perspectiva del *mainstreaming* de género.¹⁴⁴⁵ Un objetivo específico referido a la igualdad de género y de una sólida transversalización de género como eje de sus actuaciones.¹⁴⁴⁶ Sobre la base de estas consideraciones, responden a los compromisos de igualdad de la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995.

En general el empoderamiento de la mujer debe ser en el tratamiento de las sociedades igualitarias que tienen como objetivo una sociedad y una democracia realmente paritarias.¹⁴⁴⁷ En México, por una parte se atiende a la igualdad entre mujeres y hombres con recursos que están destinados a la implementación de políticas públicas, programas y acciones para el cumplimiento de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de 2006. Por otra parte con arreglo al procedimiento legislativo se adoptaron medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad que aprecian ventajas concretas destinadas a facilitar al colectivo femenino el ejercicio de actividades profesionales o a evitar compensar desventajas en sus carreras profesionales.

El objetivo es visibilizar las acciones del gobierno para apoyar las metas transformadoras que materialicen la visión conjunta sin discriminación y con igualdad para las mujeres y los hombres al 2030. La ONU Mujeres bajo el lema “Por un planeta 50-50 en 2030: Demos el paso para la igualdad de género”,¹⁴⁴⁸ promueve una acción conjunta entre los gobiernos, la sociedad civil, y el sector público y privado. Este planeamiento otorga un papel fundamental a las mujeres para lograr la plena participación en la política, la economía, la cultura, la ciencia, y en todas las áreas de la sociedad, así como cambios estructurales en beneficio del empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género.

Seguidamente debe tenerse en cuenta que para lograr el pleno empoderamiento de la mujer es necesario que se modifique el papel tradicional tanto de la mujer como del hombre

¹⁴⁴⁵ GARCÍA PRINCE, E. (2008). *Políticas de Igualdad, Equidad y Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual. Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD)*. San Salvador, p. 58.

¹⁴⁴⁶ BOOTH, C., BENNETT, C. (2002). “Gender Mainstreaming in the European Union: Towards a New Conception and Practice of Equal Opportunities”. En *European Journal of Women Studies*, vol. 9, n° 4, pp. 430-447.

¹⁴⁴⁷ MIYARES, A. (2003). “Democracia feminista”. En *Colección Feminismos*. Madrid: Cátedra, pp. 175-211.

¹⁴⁴⁸ GÜEZMES, A., GONZÁLEZ, J. (2016). *Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas*. México: ONU MUJERES, pp. 6-8.

en la sociedad y la conciliación de la vida laboral y familiar.¹⁴⁴⁹ En este sentido, es necesario un cambio de la cultura tradicional, conductas, nuevos comportamientos, valores, una educación vinculada en el principio de igualdad de género. No cabe duda, que las condiciones económicas transformaron el escenario laboral y consecuentemente las relaciones entre las mujeres y los hombres en el hogar, la familia que dejó de ser la unidad básica de producción económica para convertirse en la frontera de lo público y lo privado.¹⁴⁵⁰

Hay que dar respuesta a las desigualdades de género que persisten en el ámbito laboral y ayudar a eliminar los obstáculos que impiden la participación de las mujeres para ocupar puestos directivos sobre la base del mérito y capacidad y alcanzan niveles de cualificación, experiencia profesional, asegurar la igualdad salarial y prestaciones equiparables a las de los hombres¹⁴⁵¹ y crear un ambiente seguro y una política cero de tolerancia hacia todas las formas de violencia o discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo.

Por consiguiente, hay que destacar otras actuaciones en el campo del diálogo internacional (2007) con el objetivo de la medición del empoderamiento de las mujeres y de la igualdad de género para la superación de la pobreza; para ello se realizó el Seminario Internacional de Género y Pobreza, en coordinación con el CONEVAL, UNIFEM y CEPAL. Por otra parte, cabe decir que el Comité de Ministros del Consejo de Europa a través de su Recomendación (2007) sobre el refuerzo de las medidas necesarias para la consecución de la igualdad de género, teniendo en cuenta doce ámbitos específicos que permitan la implementación de normas jurídicas y teniendo en cuenta los siguientes ámbitos críticos en los que se hace necesario un empoderamiento de la mujer: el ámbito de la vida privada y familiar (regla 1); el ámbito de la educación, la cultura y la ciencia (regla

¹⁴⁴⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT (1981). C156. *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Recomendación núm. 165. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.* Entrada en vigor de 1983, de 11 de agosto. Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT de 1981, de 23 de junio. p. 1.

¹⁴⁵⁰ AGUADO, A. M., RAMOS, M. D. (1994). “Textos para la historia de las mujeres en la edad contemporánea”. En VVAA. *Textos para la historia de las mujeres en España*. Madrid: Cátedra, pp. 321-458.

¹⁴⁵¹ LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P. (2013). “Igualdad en la clasificación y promoción profesionales: avances y retrocesos”. En FIGUERUELO BURRIEZA, A., MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L. *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*. España: Bomarzo, pp. 206-209.

2); el ámbito de la vida económica (regla 3); el ámbito de la vida pública y política (regla 4); el ámbito de la conciliación de la vida privada-familiar y la vida pública-profesional (regla 5); el ámbito de la protección social (regla 6); el ámbito de la salud (regla 7); el ámbito de los medios de comunicación (regla 8); el ámbito de la violencia contra la mujer (regla 9); el ámbito de la trata (regla 10); situaciones de conflictos (regla 11); la situación de los grupos vulnerables (regla 12), lo que supone un gran avance desde el Consejo de Europa¹⁴⁵² pues estas situaciones se producen en todo el mundo.

México estableció una serie de compromisos conforme a los Tratados y las Convenciones internacionales y para implementar la Agenda 2030, en donde la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres sean prioritarias en el cumplimiento de avanzar en su inserción en el mercado laboral y en su autonomía económica, conduce a otras oportunidades de alta representación femenina en cargos o puestos directivos en el ámbito público. Por tanto, se puede decir, que en las últimas décadas se ha venido consolidando el ordenamiento mexicano con la promulgación de la Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003), la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007). En este contexto, la mujer es sujeto activo en el sistema jurídico, en general, la tutela de los derechos de la mujer sin diferencia ni perjuicio de los derechos del varón.¹⁴⁵³

Por todo ello podemos destacar otras actuaciones como el Programa de Cultura Institucional (PCI 2009) que han impulsado la promoción de cambios con perspectiva de género en las estructuras, procesos y valores organizacionales de la Administración Pública Federal (APF) creando espacios de igualdad para las/los servidores públicos.¹⁴⁵⁴ Además, el primer curso en línea de sensibilización de género (2009);¹⁴⁵⁵ redes entre actores y profesionistas que contribuyen a asegurar el capital humano e impulsar las políticas de

¹⁴⁵² COMITÉ DE MINISTROS A LOS ESTADOS MIEMBROS SOBRE LAS NORMAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. En su RECOMENDACIÓN (2007). En su 1011ª reunión de los representantes de los Ministros. DOC. CM/Rec (2007), párrafo 20, pp. 7-17.

¹⁴⁵³ BEGNÉ, P. (1990). *La mujer en México. Su situación legal*. México: Trillas, p. 9.

¹⁴⁵⁴ PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2010). *Política nacional de igualdad entre mujeres y hombres. Balance y perspectivas*. México: Instituto Nacional de las Mujeres México, pp. 16-21. Véase: www.inmujeres.gob.mx [http://www.gob.mx/inmujeres/...](http://www.gob.mx/inmujeres/)

¹⁴⁵⁵ INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2017). “A través de este espacio “puntogénero: formación para la igualdad”. En INMUJERES promueve estrategias de capacitación y formación. México: INMUJERES, p. 1.

Véase: <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/Portal/docs/linea/CatalogoCursosInmujeres2017.pdf>

igualdad de género. Así también, se creó el Catálogo en línea de servicios profesionales de género; y el Programa de Fortalecimiento de Transversalidad de la Perspectiva de Género.

Por otro lado, los proyectos de las políticas públicas en la cultura institucional derivó en su momento en diversos temas: derechos humanos de las mujeres; derechos laborales; violencia de género; feminicidios; trata de personas; mujeres en reclusión; mortalidad materna; salud sexual y reproductiva; de salud (cáncer de mama, adicciones). Muchas de las situaciones señaladas pueden ser corregidas por los poderes públicos en el conjunto de las políticas de género, entre otros fines, cuya actuación debe integrarse en el principio de igualdad de género. En consecuencia han sido acogidos en el ordenamiento jurídico nacional y local las disposiciones y medidas que aseguren el establecimiento de compromisos institucionales e implementación de acciones con perspectiva de género.¹⁴⁵⁶

1.2.3. El Desarrollo Humano y Género en México

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) aporta nuevos elementos que contribuyen a conocer los retos y las desigualdades entre mujeres y hombres que obligan a promover y fomentar desde la esfera pública las condiciones que posibiliten la igualdad y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social y eliminar los obstáculos que impiden dicha participación.¹⁴⁵⁷ Desde este punto de vista, la puesta de información estadística elaboradas con una perspectiva de género han sido reconocidas como una herramienta para dar visibilidad a las distintas desigualdades entre mujeres y hombres.¹⁴⁵⁸

Además, el Índice de Desarrollo Humano (IDH) sintetiza aspectos sociales y económicos básicos, logros educacionales e ingresos que permiten constatar las condiciones de bienestar entre distintos grupos poblacionales. Todo ello en un contexto donde aparecen nuevas estadísticas de interés relativas al acceso de Indicadores de

¹⁴⁵⁶ INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2012). Evaluación de consistencia y Resultados del Programa “S229 Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres”. Informe Final. En *Cuadernos de Trabajo* 28. México: EPADEQ SC, pp. 3-6, 72.

¹⁴⁵⁷ SUSO ARAICO, A., CASTILLO CHARFOLET, M., VÁSQUEZ ROLLAND, D. (2010). *Sistema estatal de indicadores de género. Observatorio 18*. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. Madrid: Instituto de la Mujer, pp. 9, 19, 60,100.

¹⁴⁵⁸ COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE-fondo de desarrollo de las naciones unidas para la mujer. CEPAL-UNIFEM. (2004). “Entender la pobreza desde la perspectiva de género”. En *serie mujer y desarrollo*. Chile: CEPAL-UNIFEM, p. 52.

Desarrollo Humano y Género en México y nuevos indicadores desagregados por sexo que permitan aproximarse a la medición nacional donde se obtengan datos oficiales a través de los distintos organismos que sistemáticamente genera el gobierno de México en áreas y dependencias especializadas.

En línea con lo ya comentado se encuentran distintas bases de datos institucionales que se constatan en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI); la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH),¹⁴⁵⁹ el Consejo Nacional de Población (CONAPO),¹⁴⁶⁰ el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL); la Secretaría de Educación Pública (SEP); la Secretaría de Salud de México (SSA); el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA); y el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE).

Es en este punto, destacan los datos institucionales que son un recurso de información probatoria que pone de relieve la dimensión de ingreso en el empleo, en la política y en la educación, entre otros. También se establecen aspectos en relación con las distintas posiciones de mujeres y hombres y, en su caso, subsanar la aplicación del principio de igualdad de género. Asimismo, son los instrumentos desde la perspectiva de género que permiten conocer las oportunidades y desafíos que enfrentan el país y la sociedad a fin de asegurar un desarrollo pleno y equitativo para todas las mexicanas y los mexicanos.

De este modo, la información es una relación bilateral entre el desarrollo y las capacidades-funcionamiento de los sistemas de información y estadística oficial a cargo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) que se apoya en tres instrumentos de captación de información: 1) en el XII Censo General de Población y Vivienda de 2010;¹⁴⁶¹

¹⁴⁵⁹ ENCUESTA NACIONAL DE INGRESO Y GASTO DE LOS HOGARES. MÓDULO DE CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS (2010). *Microdatos*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), pp. 3-5.

Véase: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/microdatos2/DefaultGeneral.aspx?c=27904&s=est> Consultado en febrero de 2015.

¹⁴⁶⁰ CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN (2006). *Indicadores demográficos básicos 1990-2030 por entidad federativa*. México: INEGI, pp. 3-6.

Véase: http://www.conapo.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=125&Itemid_203 Consultado en febrero de 2015.

¹⁴⁶¹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2010). *XII Censo General de Población y Vivienda 2010*. México: INEGI, p. 3-8.

2) en los Censos Económicos de 2009; 3) y también en la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo de 2009 (ENUT). Lo que las caracteriza es el estudio de barreras y potencialidades de datos estadísticos o información de carácter general; en consecuencia, de medidas de acción positiva para favorecer la participación de las mujeres en el trabajo remunerado; en la superación de la pobreza; y en la contribución social y económica del trabajo no pagado.

Por otra parte, se creó el Sistema de Indicadores de Género (SIG)¹⁴⁶² con perspectiva de género con el objetivo de proporcionar información que proviene de datos oficiales obtenidos a través de censos, conteos, encuestas y registros administrativos sobre diversos temas (educación, trabajo, uso del tiempo, entre otros) que permiten tener un panorama de la situación de las mujeres y los hombres de México. De este modo, desde la perspectiva de género se hace un análisis de los informes estadísticos que tienden a visibilizar el interés personal y el interés común, profesional o institucional; datos relevantes para la igualdad entre mujeres y hombres.¹⁴⁶³ Se abordan también instrumentos nacionales e internacionales visibles, cuantificables y medibles, específicamente dirigidos a evidenciar la igualdad de género.

Asimismo, la Oficina de Investigación sobre Desarrollo Humano del PNUD-México realizó, en el 2011, un análisis que permitiera la adopción de medidas en el ámbito mexicano. Estas decisiones constituyen un banco de datos en todas las esferas del Desarrollo Humano en México que prevé fortalecer la incorporación de la perspectiva de género para el diseño de políticas públicas. Así también, la información permite agrupar las entidades federativas según su nivel de Índice de Desarrollo Humano (en adelante IDH). Es importante advertir que, en algunos casos se podrá encontrar información sobre un mismo aspecto, pero que proviene de distintas fuentes. En este sentido, no necesariamente habrán de coincidir las cifras, aspecto que se explica a partir de los objetivos, la metodología, y el marco conceptual que corresponde a cada estadística.

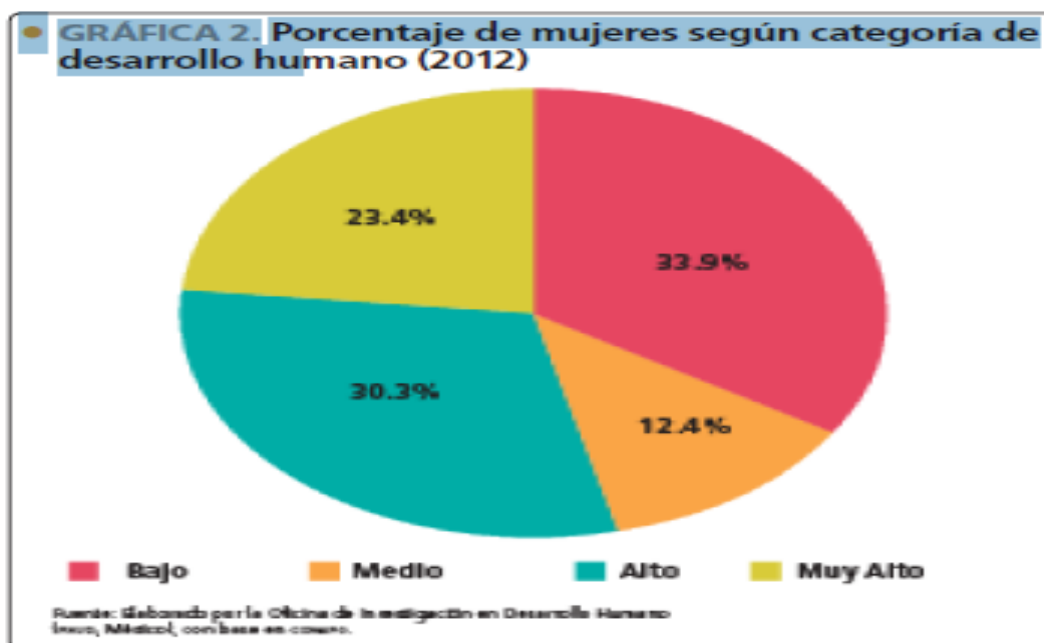
Véase: http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/principales_result/cpv2010_principales_resultadosI.pdf

¹⁴⁶² INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2004). *Sistema de Estadística de los Patrones de Programas Gubernamentales*. SIDEDAW. México: INMUJERES, p. 1.

¹⁴⁶³ En los informes mundiales y nacionales sobre desarrollo humano que el PNDH elabora en México desde hace una década, y en el mundo, desde 1990. En ámbitos como el municipal, en grupos vulnerables con perspectiva de género. PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2011). Informe sobre Desarrollo Humano Estado de México. Equidad y Política Social. México: Offset Santiago, pp. 13-17. Véase: www.undp.org/mx/desarrollohumano

Por ello se dividen las entidades federativas considerando el IDH en muy alto, alto, medio y bajo, atendiendo a los datos de 2012 las entidades federativas con mayores niveles de bienestar para las mujeres son el Distrito Federal de 0.858, Sonora de 0.833 y Nuevo León de 0.826. En contraste con los menores niveles de bienestar Chiapas de 0.679, Guerrero de 0.716 y Oaxaca de 0.719. Pero, además, partiendo de estos grupos de desarrollo se observa que el 33,9% de la población femenina del país viven en entidades con desarrollo humano bajo; el 12,4% en estados con desarrollo humano medio; el 30,3% en condiciones de desarrollo alto; y el 23,4% el desarrollo humano es muy alto.¹⁴⁶⁴

Gráfica 1. Porcentaje de mujeres según categoría de desarrollo humano 2012.



Fuente: Oficina de Investigación en Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México. PNUD-México. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo 2014. Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México: Nueva metodología.

El programa de las Naciones Unidas ha dado seguimiento al desarrollo humano mediante el Índice de Desarrollo Humano (en adelante IDH), una manera de cuantificar el bienestar de las personas y que contempla tres aspectos básicos: en primer lugar, gozar de una vida larga y saludable; en segundo lugar, la capacidad de adquirir conocimientos que se

¹⁴⁶⁴ PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2014). *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México: Nueva metodología*. México: Oficina de Investigación en Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México, pp. 14-17. Véase: <http://www.mx.undp.org/.../mexico/.../indicadores-de-desarrollo-humano-y-genero-en-mex...>

mide por la escolaridad; por último, el ingreso se cuantifica por la oportunidad de contar con recursos que permitan una vida decente. En este sentido, las condiciones de desarrollo no son iguales en todas las entidades federativas del país.

Una novedad a resaltar es la incorporación de mujeres jóvenes al trabajo asalariado; por condiciones de pobreza es un fenómeno que tiende a propiciar el abandono de la escuela entre la secundaria y el nivel medio superior.¹⁴⁶⁵ Entre cada cien varones ocupados, hay más de cuarenta mujeres que recurren con mayor frecuencia a trabajar. Así, las condiciones económicas en el ámbito laboral reflejan que el 43% de las mujeres mayores de 14 años forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA) que, contrasta con el 78% de la participación de los hombres (INEGI 2012).

Por lo antes expuesto estos indicadores son calculados por la Oficina de Investigación en Desarrollo Humano (OIDH) desagregados, dando constancia de la participación de las mujeres y hombres en el sistema educativo y en el ámbito laboral señalando en ambos casos que existen desigualdades entre mujeres y hombres. En consecuencia, el Índice de ingreso entre 2008-2012 muestra una tendencia general positiva en el país, y en sentido estricto el 3,8% diferente para las mujeres y el 3,6% de los hombres.

Por otro lado el mayor nivel de desarrollo municipal se encuentra en el centro y norte del país para las mujeres, mientras en el sureste existe el menor nivel de desarrollo para las mujeres. Al respecto, de los datos aproximados de los 614 municipios del país donde las mujeres tienen un IDH bajo se muestra que representan el 50,3% de 309 municipios se ubican en el Estado de Oaxaca; el 13,5% de 83 municipios se ubican en el Estado de Puebla; y el 10,3% municipios se ubican en el Estado de Chiapas. La diferencia del desarrollo de los municipios de las entidades federativas existe por la diversidad cultural, social, política y económica, es decir, en el interior de cada entidad federativa se identifican brechas de desarrollo, condiciones de desarrollo y bienestar desiguales entre mujeres y hombres.

Sin perder de vista el Índice de desigualdad de género (en adelante IDG) refleja la falta de empoderamiento de la participación femenina respecto a los hombres en el mercado

¹⁴⁶⁵ GONZALO, S. (2005). "Desigualdades en las experiencias y sentidos de la transición escuela-trabajo". En Revista *Papeles de Población*, 59. México: Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 83-118.

laboral y educación que no operan en base a parámetros neutros desde la perspectiva de género.¹⁴⁶⁶ Es importante advertir finalmente que la fuerza laboral de la mujer era de 0,605% promedio nacional de la muestra de IDG (2012). No obstante, cada año el número de mujeres que se incorpora al mercado de trabajo se ha dado en condiciones desiguales en relación con los hombres.¹⁴⁶⁷

Así también, en la participación de las responsabilidades económicas: el 50% de los hogares mexicanos hay al menos una mujer que trabaja y aporta ingresos al hogar. En este sentido, hay que pulsar la realidad social, económica y laboral de las mujeres, así como su evolución en el tiempo, por lo que, en primera instancia, nos va a servir la inclusión de la perspectiva de género en las entidades federativas a través de las Instituciones de la Mujer (IMEF) con el objetivo de consolidar el principio de igualdad y equidad dirigidas a favorecer a las mujeres mexicanas del país.

Por último, el Índice de Desarrollo Humano (IDH) desagregado para mujeres y hombres, y el Índice de Desigualdad de Género (IDG) escriben un informe (2012) con carácter general de México; los datos aproximados son 117, 054, 750 habitantes. Las mujeres representaban el 51,2% de la población. La dinámica poblacional mostraba que el grupo etario (relativo a la edad) con mayor número de mujeres era de 9,5% entre 15 a 19 años, a partir de esta edad, la población femenina se reducía dentro de los grupos. Es importante advertir que, en algunos casos se podrá encontrar información sobre un mismo aspecto, pero que proviene de distintas fuentes. En este sentido, no necesariamente habrán de coincidir las cifras, aspecto que se explica a partir de los objetivos, la metodología, y el marco conceptual que corresponde a cada estadística.

En particular la educación formal es un factor de desarrollo que permite la integración económica y cultural de los individuos. Por ello, debemos destacar que con un mayor grado de escolaridad tendrán un acceso mejor de empleo y salario en el ámbito

¹⁴⁶⁶ MARGULIS, M., RENDÓN, T., PEDRERO, M. (1981). "Fuerza de trabajo y estrategias de sobrevivencia en una población de origen migratorio: colonias populares de Reynosa". En *Revista Demografía y Economía*, 15. México: El Colegio de México, pp. 265-311.

¹⁴⁶⁷ INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2007). *ABC de género en la Administración Pública*. México: INMUJERES, pp.12-15. Véase: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf

laboral;¹⁴⁶⁸ esto además permitirá más medidas positivas con una perspectiva de género. En general, el Índice de educación (en adelante IE) que mide el progreso de escolaridad promedio para mujeres mayores de 24 años era el 8,11% mientras que el valor nacional fue de 8,39%. A su vez, la permanencia esperada de las mujeres dentro del sistema escolar era el 13,09% mientras que el valor a nivel nacional fue de 13,08% la escolaridad promedio de las mujeres tuvieron logros por debajo de lo observado en el ámbito nacional.

A título de ejemplo, destacaremos el empoderamiento de las mujeres en educación que se observa mediante los logros alcanzados en secundaria y superior y que es el 52,9% de las mujeres de 25 años o más contaban al menos con educación secundaria, y el 56,9% de los hombres; el 3,9% menor de las mujeres al de los hombres, datos de INEGI de 2008 a 2012. Además, el promedio de crecimiento del IE fue de 7% de las mujeres mayor que el de los hombres de 5,7% muestra en el panorama nacional educativo de 2008 a 2012 (no se encontraron datos más vigentes).

Por último, en la asunción en materia de igualdad se tendrá en cuenta la comparación Internacional que ofrece el IDG que varía sustancialmente de país a país. Con ello, se encuentra que la desigualdad de género en México tiene un valor estimado de 0,393 menor que la experimentada en África Subsahariana de 0,577 y América Latina y el Caribe 0,419. Sin embargo, es mayor que la desigualdad de género de Europa y Asia Central.

En otras palabras, en México las mujeres presentan promedios menores de desventaja que el resto de las mujeres en América Latina, Caribe y África Subsahariana, pero mayores que las de Europa y Asia Central. Por último de 2012, México se clasificó como un país de alto desarrollo humano con un 0,775 por ciento en el Informe Índice del Desarrollo Humano (IDH). Sin embargo, se encontraron diferencias entre el nivel de desarrollo y las condiciones de bienestar de las mujeres y de los hombres.

¹⁴⁶⁸ PARKER, S., PEDERZINI, C. (2000). "Género y educación en México". En *Revista Estudios Demográficos y Urbanos*, 15. México: El Colegio de México, pp. 97-122.

1.2.4. La consideración de indicadores en Nuevo León

La información estadística constituye un elemento importante para formular planes y programas o bien para evaluar los resultados de la gestión pública.¹⁴⁶⁹ Asimismo, trata aspectos socio-demográficos, económicos-trabajo, educación, justicia, entre otros, bajo un enfoque de complementariedad a las estadísticas generadas de los censos y encuestas nacionales. En este sentido, no necesariamente habrán de coincidir las cifras, aspecto que se explica a partir de los datos de los registros administrativos o instituciones responsables de generar y difundir las estadísticas, cuyos sistemas de información presentan distintos grados de desarrollo, por lo que los datos pueden variar.

De igual forma, debe señalarse que las cifras se traducen en cierta heterogeneidad, no obstante las acciones llevadas a cabo para revisar, adecuar y homogenizar la información de acuerdo con la normativa establecida. En este sentido, el resultado del proceso de mejoramiento se mantiene vinculado con el tema denominado indicadores de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) conformado por indicadores que están alineados directa o parcialmente con la lista oficial establecida por la ONU.

Con el objeto de contribuir al avance en la igualdad entre mujeres y hombres a través de una política de desarrollo social el gobierno mexicano ha desarrollado un sistema de indicadores sobre género que permitan profundizar la situación de distintos grupos de población a través de dos espacios: el primero el bienestar económico (ingreso de las personas); y el segundo los derechos sociales (educación, seguridad social y el grado de cohesión social) que permiten conocer las diferencias socialmente construidas entre mujeres y hombres que impactan en las condiciones de vida de las personas que generan desigualdades de las mujeres en relación con los varones.¹⁴⁷⁰

Por otra parte, los indicadores para el Estado de Nuevo León, de 2014, la situación de pobreza es 1. 023 personas 20,4% es pobreza moderada; de 956 personas 19,0% pobreza extrema; de 67 personas 1,3% vulnerables por ingresos; de 458 personas 9,1% no pobres y no vulnerables; y de 2.134 personas 42,5% indicadores de carencia social, rezago educativo

¹⁴⁶⁹ ANUARIO ESTADÍSTICO Y GEOGRÁFICO DE NUEVO LEÓN (2016). México: INEGI, Gobierno del Estado de Nuevo León, pp. 11, 15. Véase: www.inegi.org.mx

¹⁴⁷⁰ KABEER, N. (2006). *Lugar preponderante del género en la erradicación de la pobreza y las metas del desarrollo del milenio*. Centro Internacional de Investigaciones para el desarrollo. México: Plaza y Valdés, pp. 23, 29-50, 73, 171.

541 personas 10,8%.¹⁴⁷¹ Por otro lado, el Índice de Desarrollo Humano (en adelante IDH)¹⁴⁷² es una herramienta que sirve como referente informativo sobre la evolución socio-laboral de las mujeres de Nuevo León, así como para evaluar las políticas públicas desde una perspectiva de género.

Tabla 1. Población adulta en el Estado de Nuevo León y rangos de satisfacción de vida.

| Condición de discriminación por sexo | Total | Muy insatisfecho | Insatisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--------------------------------------|-----------|------------------|--------------|------------|----------------|
| Hombres | | | | | |
| Si | 14 325 | 0 | 0 | 14 325 | 0 |
| No | 1 568 507 | 36 776 | 111 599 | 563 855 | 856 277 |
| Mujeres | | | | | |
| Si | 95 429 | 0 | 17 356 | 41 621 | 36 452 |
| No | 1 812 733 | 88 265 | 238 365 | 579 635 | 905 798 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la condición de discriminación se refiere al número de personas que consideraron que sí o que no se sintieron discriminadas en cualquiera de las formas de discriminación que presenta el cuadro (Sí No) desagregado por sexo. Dirección General de Estadísticas Sociodemográficas. Módulo de Bienestar Autorreportado Ampliado (BIARE). www.inegi.mx de 2016, de 24 de febrero.

Además de estos objetivos generales el objetivo particular es establecer las condiciones de desarrollo en el nuevo escenario de la igualdad de género. Por ello los datos estadísticos básicos descriptivos se vinculan con otras estadísticas especiales que se encuentran disponibles en otras fuentes. Asimismo, los datos estadísticos del IDH sirven de referencia para poder hablar de la realidad mexicana en materia de igualdad, ofreciendo la guía de cálculo de dichos indicadores en relación con las mujeres 0,826% y los hombres 0,799% (entre 2008 y 2012) de la entidad federativa de Nuevo León (en adelante NL).¹⁴⁷³

¹⁴⁷¹ La información se refiere a estimaciones por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), con base en el Modulo de Condiciones Socioeconómicas (MCS) de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2014 y la muestra del Censo de Población y Vivienda 2010. Publicada en el Diario Oficial de la Federación de 2010. CONEVAL (2014). Medición de la pobreza: Anexo estadístico. Véase: www.coneval.gob.mx ANUARIO ESTADÍSTICO Y GEOGRÁFICO DE NUEVO LEÓN (2016). México: INEGI, pp. 11, 15, 147.

¹⁴⁷² PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2012). *El Índice de Desarrollo Humano en México: cambios metodológicos e información para las entidades federativas*. México: Offset Santiago PNUD, pp. 5-13. Véase: www.undp.org.mx/desarrollohumano

¹⁴⁷³ ANUARIO ESTADÍSTICO Y GEOGRÁFICO DE NUEVO LEÓN (2016). México: INEGI, Gobierno del Estado de Nuevo León, pp. 154, 156. Véase: www.inegi.org.mx

Además, de otros datos generales (IDH) la entidad alcanzó un valor de 0.790, con lo que se ubica en la segunda posición del ordenamiento nacional (PNUD 2012).

Dentro de este marco, se realiza una aproximación para aprovechar la sinergia con otras fuentes de información acerca de la situación de las mujeres nuevoleonesas, por comparación con el conjunto de la población y de la evolución de la misma. Partiendo de la importancia del acceso de mujeres y hombres al sistema educativo y la permanencia en él hasta tener una formación profesional y, en consecuencia los resultados de que la educación atenúa la desigualdad social entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

Tabla 2. Educación de una población de 15 y más años por grupo de edad y su distribución porcentual según condición de alfabetismo desagregado por sexo de Nuevo León, de 2015, de 15 de marzo.¹⁴⁷⁴

| Grupo de edad | Total | Condición de alfabetismo y sexo | | | | | | |
|---------------|-----------|---------------------------------|---------|---------|------------|---------|---------|-----------------|
| | | Alfabeta | | | Analfabeto | | | No especificado |
| | | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | |
| Total | 3 786 162 | 97.36 | 49.38 | 50.62 | 1.63 | 42.87 | 57.13 | 1.01 |
| 15 a 17 años | 266 097 | 98.75 | 49.74 | 50.26 | 0.25 | 66.97 | 33.03 | 1.00 |
| 18 a 24 años | 633 582 | 98.53 | 50.98 | 49.02 | 0.31 | 64.17 | 35.83 | 1.16 |
| 25 a 34 años | 804 041 | 98.87 | 49.83 | 50.17 | 0.58 | 55.94 | 44.06 | 0.56 |
| 35 a 44 años | 777 345 | 98.75 | 49.47 | 50.53 | 0.76 | 52.38 | 47.62 | 0.49 |
| 45 a 54 años | 589 802 | 98.06 | 48.58 | 51.42 | 1.25 | 45.81 | 54.19 | 0.69 |
| 55 a 64 años | 373 063 | 96.01 | 48.62 | 51.38 | 2.77 | 35.87 | 64.13 | 1.22 |
| 65 y más años | 342 232 | 87.67 | 46.72 | 53.28 | 8.97 | 38.82 | 61.18 | 3.36 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Intercensal 2015 fue un levantamiento de derecho o jure, lo que significa enumerar a la población en su lugar de residencia habitual. Las unidades de observación fueron las viviendas particulares habitadas y sus residentes habituales. INEGI. Dirección General de Estadísticas Sociodemográficas. Encuesta Intercensal 2015. www.inegi.org.mx (2 de febrero de 2016).

¹⁴⁷⁴ ANUARIO ESTADÍSTICO Y GEOGRÁFICO DE NUEVO LEÓN (2016). México: INEGI, Gobierno del Estado de Nuevo León, p. 333. Véase: www.inegi.org.mx

El tamaño de muestra mínimo por municipio para obtener estimaciones con precisión y confianza adecuada fue de aproximadamente 1. 300 viviendas particulares habitadas, por lo que se determinó censar a todos los municipios que en el 2010 contaban con igual o menor número de viviendas; también se censaron algunos municipios y localidades con población vulnerable, en atención a los requerimientos de información por parte de los usuarios, entre las poblaciones se encuentran principalmente: los 100 primeros municipios con población en extrema pobreza, municipios con rezago social muy alto, algunas localidades con población afromexicana, algunas localidades con población hablante de lengua indígena y en particular donde se habla alguna lengua indígena en riesgo de desaparecer. El periodo de levantamiento de la información fue del 2 al 27 de marzo de 2015. Los límites de confianza se calculan al 90 por ciento.

Tabla 3. Indicadores seleccionados del nivel educativo medio superior y superior en el estado. Serie anual de 2002 a 2014. Estado de Nuevo León.

| | | | |
|--|------|--|---|
| Tasa neta de cobertura en educación media superior (Porcentaje de personas de 15 a 17 años). Estado. | | Eficiencia terminal en educación media superior (Porcentaje de alumnos). Estado | Tasa de absorción en educación media superior a/ (Porcentaje de alumnos). Estado. |
| 2014 | 52.6 | ND | 112.0 |
| Tasa de absorción en educación superior a/ (Porcentaje de alumnos). Estado. | | Cobertura en educación superior modalidad escolarizada y no escolarizada (Porcentaje de personas de 18 a 22 años). Estado. | |
| 2014 | 72.2 | 40.2 | |

Fuente: Elaboración propia con datos de Indicadores seleccionados del nivel educativo medio superior y superior nacionales y en el Estado Serie anual de 2002 a 2014. Tasa neta de cobertura en educación media superior. Porcentaje de personas de 15 a 17 años. INEGI. Catálogo Nacional de Indicadores. www.snieg.mx 6 de agosto de 2015.

Este indicador no representa la proporción de alumnos de nuevo ingreso a primer grado proveniente del nivel educativo precedente del ciclo escolar inmediato anterior. Sin embargo, la información disponible no permite distinguir la presencia de alumnos de otras generaciones escolares, así como de los alumnos provenientes de otras entidades federativas o incluso de otros países. Por ello puede presentar valores superiores a 100 por ciento.

Por otro lado, a pesar de la creciente participación laboral de la población femenina¹⁴⁷⁵ durante las últimas décadas se puede identificar una situación de precariedad socioeconómica de las mujeres. Por ello, los ingresos pueden no ser suficientes y no permiten tener la satisfacción de las necesidades básicas. Así, la calidad de educación formal, la escolaridad y el salario laboral se asocian con el acceso de oportunidades de la población, entre ellos, la posibilidad de insertarse al mercado de trabajo digno y una remuneración, en base, a la cualificación o grado de especialización con el que se disminuya la brecha de género.¹⁴⁷⁶

Tabla 4. Trabajo de la población de 15 y más años por sexo y grupo quinquenal de edad según condición de actividad económica. Trimestres enero a marzo y de abril a junio de 2016 de Estado de Nuevo León.

| Sexo | Total | Población económicamente activa | | Población no económicamente activa | |
|---------------|-------|---------------------------------|------------|------------------------------------|---------------|
| Grupo de edad | | Ocupada | Desocupada | Disponible | No disponible |
| Enero a marzo | | | | | |

| | | | | | |
|-----------------|-----------|-----------|---------|---------|-----------|
| Total | 3 877 614 | 2 215 061 | 103 239 | 225 483 | 1 333 831 |
| 15 a 19 años | 471 467 | 112 343 | 18 425 | 50 455 | 290 244 |
| 20 a 24 años | 444 783 | 253 243 | 24 383 | 32 872 | 134 285 |
| 25 a 29 años | 365 239 | 266 349 | 16 882 | 16 064 | 65 944 |
| 30 a 34 años | 351 348 | 260 496 | 6 605 | 10 669 | 73 578 |
| 35 a 39 años | 395 672 | 295 138 | 8 355 | 13 384 | 79 795 |
| 40 a 44 años | 388 799 | 282 381 | 8 576 | 15 142 | 82 700 |
| 45 a 49 años | 331 713 | 240 416 | 5 531 | 14 017 | 71 749 |
| 50 a 54 años | 299 493 | 205 552 | 4 383 | 16 557 | 73 001 |
| 55 a 59 años | 252 596 | 152 394 | 4 685 | 13 498 | 82 019 |
| 60 a 64 años | 191 827 | 72 936 | 4 020 | 10 512 | 104 359 |
| 65 años y más | 374 641 | 70 779 | 1 024 | 30 794 | 272 044 |
| No especificado | 10 036 | 4 034 | 370 | 1 519 | 4 113 |
| Hombres | 1 891 921 | 1 392 468 | 58 538 | 78 979 | 361 936 |
| 15 a 19 años | 236 448 | 74 431 | 9 390 | 25 914 | 126 713 |

¹⁴⁷⁵ FILGUEIRA, C. (1999). *Vulnerabilidad, activos y recursos de los hogares: Una exploración de indicadores*. Montevideo: CEPAL, pp. 7, 99, 102, 104.

¹⁴⁷⁶ ORDAZ, J. L. (2007). "México: capital humano e ingresos. Retornos a la educación 1994-2005". En *Series Estudios y perspectivas* núm. 90. México: Sede Subregional de la CEPAL en México, Naciones Unidas, pp. 13-17, 23-26.

Capítulo II. EL ESCENARIO FÁCTICO DE LA IGUALDAD: GÉNERO, PODER Y ORGANIZACIONES

| | | | | | |
|-----------------|-----------|---------|--------|---------|---------|
| 20 a 24 años | 225 318 | 158 598 | 12 918 | 15 290 | 38 512 |
| 25 a 29 años | 183 985 | 159 230 | 9 216 | 7 457 | 8 082 |
| 30 a 34 años | 176 080 | 163 721 | 2 898 | 1 807 | 7 654 |
| 35 a 39 años | 196 367 | 184 066 | 5 246 | 1 613 | 5 442 |
| 40 a 44 años | 195 033 | 185 980 | 3 595 | 1 632 | 3 826 |
| 45 a 49 años | 154 868 | 142 462 | 4 472 | 1 185 | 6 749 |
| 50 a 54 años | 140 666 | 126 203 | 2 801 | 2 243 | 9 419 |
| 55 a 59 años | 123 296 | 101 609 | 4 041 | 3 301 | 14 345 |
| 60 a 64 años | 86 243 | 43 876 | 2 996 | 4 761 | 34 610 |
| 65 años y más | 169 666 | 51 013 | 595 | 13 406 | 104 652 |
| No especificado | 3 951 | 1 279 | 370 | 370 | 1 932 |
| Mujeres | 1 985 693 | 822 593 | 44 701 | 146 504 | 971 895 |
| 15 a 19 años | 235 019 | 37 912 | 9 035 | 24 541 | 163 531 |
| 20 a 24 años | 219 465 | 94 645 | 11 465 | 17 582 | 95 773 |
| 25 a 29 años | 181 254 | 107 119 | 7 666 | 8 607 | 57 862 |
| 30 a 34 años | 175 268 | 96 775 | 3 707 | 8 862 | 65 924 |
| 35 a 39 años | 199 305 | 110 072 | 3 109 | 11 771 | 74 353 |
| 40 a 44 años | 193 766 | 96 401 | 4 981 | 13 510 | 78 874 |
| 45 a 49 años | 176 845 | 97 954 | 1 059 | 12 832 | 65 000 |
| 50 a 54 años | 158 827 | 79 349 | 1 582 | 14 314 | 63 582 |
| 55 a 59 años | 129 300 | 50 785 | 644 | 10 197 | 67 674 |
| 60 a 64 años | 105 584 | 29 060 | 1 024 | 5 751 | 69 749 |
| 65 años y más | 204 975 | 19 766 | 429 | 17 388 | 167 392 |
| No especificado | 6 085 | 2 755 | 0 | 1 149 | 2 181 |

| | | | | | |
|----------------------|-----------|-----------|--------|---------|-----------|
| Abril a junio | | | | | |
| Total | 3 894 106 | 2 290 795 | 99 926 | 217 572 | 1 285 813 |
| 15 a 19 años | 481 331 | 127 976 | 19 739 | 50 091 | 280 525 |
| 20 a 24 años | 442 132 | 268 984 | 23 909 | 27 353 | 121 886 |
| 25 a 29 años | 368 897 | 280 098 | 12 620 | 17 594 | 58 585 |
| 30 a 34 años | 347 774 | 257 087 | 8 284 | 12 330 | 70 073 |
| 35 a 39 años | 397 302 | 298 923 | 8 502 | 12 877 | 77 000 |
| 40 a 44 años | 399 572 | 299 488 | 6 265 | 15 049 | 78 770 |
| 45 a 49 años | 339 995 | 247 614 | 7 420 | 11 349 | 73 612 |
| 50 a 54 años | 284 961 | 195 214 | 3 330 | 15 123 | 71 294 |
| 55 a 59 años | 249 994 | 160 342 | 4 464 | 13 573 | 71 615 |
| 60 a 64 años | 188 298 | 71 617 | 3 763 | 13 834 | 99 084 |

HILDA BARRERA ROJAS

| | | | | | |
|-----------------|-----------|-----------|--------|---------|---------|
| 65 años y más | 374 641 | 78 479 | 1 630 | 28 017 | 275 651 |
| No especificado | 13 073 | 4 973 | 0 | 382 | 7 718 |
| Hombres | 1 898 305 | 1 425 813 | 60 792 | 69 911 | 341 789 |
| 15 a 19 años | 237 964 | 81 088 | 12 647 | 25 177 | 119 052 |
| 20 a 24 años | 225 650 | 167 149 | 13 675 | 10 535 | 34 291 |
| 25 a 29 años | 189 271 | 168 747 | 7 365 | 6 075 | 7 084 |
| 30 a 34 años | 170 126 | 159 139 | 4 142 | 809 | 6 036 |
| 35 a 39 años | 196 356 | 185 454 | 4 241 | 3 325 | 3 336 |
| 40 a 44 años | 200 560 | 190 058 | 3 243 | 1 295 | 5 964 |
| 45 a 49 años | 157 963 | 145 595 | 5 316 | 979 | 6 073 |
| 50 a 54 años | 133 888 | 120 259 | 2 970 | 3 153 | 7 506 |
| 55 a 59 años | 121 420 | 105 059 | 3 064 | 2 409 | 10 888 |
| 60 a 64 años | 86 256 | 45 641 | 2 898 | 4 367 | 33 350 |
| 65 años y más | 173 514 | 56 047 | 1 231 | 11 405 | 104 831 |
| No especificado | 5 337 | 1 577 | 0 | 382 | 3 378 |
| Mujeres | 1 995 801 | 864 982 | 39 134 | 147 661 | 944 024 |
| 15 a 19 años | 240 337 | 46 888 | 7 092 | 24 914 | 161 473 |
| 20 a 24 años | 216 482 | 101 835 | 10 234 | 16 818 | 87 595 |
| 25 a 29 años | 179 626 | 111 351 | 5 255 | 11 519 | 51 501 |
| 30 a 34 años | 177 648 | 97 948 | 4 142 | 11 521 | 64 037 |
| 35 a 39 años | 200 946 | 113 469 | 4 261 | 9 552 | 73 664 |
| 40 a 44 años | 199 012 | 109 430 | 3 022 | 13 754 | 72 806 |
| 45 a 49 años | 182 032 | 102 019 | 2 104 | 10 370 | 67 539 |
| 50 a 54 años | 151 073 | 74 955 | 360 | 11 970 | 63 788 |
| 55 a 59 años | 128 574 | 55 283 | 1 400 | 11 164 | 60 727 |
| 60 a 64 años | 102 042 | 25 976 | 865 | 9 467 | 65 734 |
| 65 años y más | 210 263 | 22 432 | 399 | 16 612 | 170 820 |
| No especificado | 7 736 | 3 396 | 0 | 0 | 4 340 |

Fuente: Elaboración propia con datos absolutos de las encuestas en hogares se ajustan siempre a proyecciones demográficas, no solo con la finalidad de tener un referente poblacional en periodos intercensales, sino también para eliminar las fluctuaciones en los datos estimados que son inherentes a los esquemas de muestreo probabilístico propios de estas encuestas, lo que facilita las comparaciones en el tiempo. INEGI. Dirección General de Estadísticas Sociodemográficas. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2016. Tabuladores básicos.¹⁴⁷⁷

Las proyecciones se actualizan cada vez que se tienen nuevos datos de población; en este contexto, el Censo de Población y Vivienda 2010, al proporcionar información sobre la magnitud y la distribución de la población en el país, obliga a llevar a cabo una conciliación

¹⁴⁷⁷ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2016). Dirección General de Estadísticas Sociodemográficas. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2016. Tabuladores básicos. www.inegi.org.mx de 2016, de 12 de agosto, pp. 437-439.

demográfica, que permite a su vez, elaborar las proyecciones de población oficiales para el país, con las que es posible expandir los datos que provienen de las encuestas en hogares.

Por lo anterior, los datos de la ENOE corresponden a una estimación de población realizada por el INEGI, a partir de las proyecciones demográficas del CONAPO actualizadas en abril de 2013.¹⁴⁷⁸

Tabla 5. Indicadores estratégicos de ocupación y empleo según sexo. Trimestres enero a marzo y abril a junio de 2016 de Estado de Nuevo León.

| Indicador | Total Enero/marzo | Hombres Enero/marzo | Mujeres Enero/marzo | Total Abril/junio | Hombres Abril/junio | Mujeres Abril/junio |
|---|----------------------|------------------------|------------------------|----------------------|------------------------|------------------------|
| Gobierno y organismos internacionales | 64 304 | 41 135 | 23 169 | 61 991 | 40 002 | 21 989 |
| Trabajadores subordinados y remunerados por nivel de ingresos | 1 763 155 | 117 515 | 645 639 | 1 803 266 | 1 129 240 | 674 025 |
| Más de 5 salarios mínimos | 136 085 | 93 940 | 42 145 | 148 145 | 102 506 | 45 639 |

Fuente: Elaboración con datos de los indicadores de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) están ajustados a las proyecciones demográficas 2010-2050 del CONAPO, actualizada en abril de 2013. Para facilitar su comparación, el Instituto ajustó los factores de expansión de las bases de datos trimestrales desde 2010 y generó los resultados, sustituyendo los que contenían información provisional ajustada al Censo de Población y Vivienda 2010.¹⁴⁷⁹

Por otra parte se recoge información disponible que ayude a diagnosticar la situación de igualdad de oportunidades de las mujeres respecto a los hombres para acceder al trabajo remunerado que se refleja en las tasas de participación en el nivel de ingreso en donde la desigualdad de género es más evidente. Teniendo en cuenta una información desagregada por sexo, siempre que los datos lo permitan, esto ha supuesto los datos de la

¹⁴⁷⁸ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2016). Dirección General de Estadísticas Sociodemográficas. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2016. Tabulados básicos. www.inegi.org.mx de 2016, de 12 de agosto. ANUARIO ESTADÍSTICO Y GEOGRÁFICO DE NUEVO LEÓN 2016. México: INEGI, Gobierno del Estado de Nuevo León, pp. 435-437.

¹⁴⁷⁹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2016). Dirección General de Estadísticas Sociodemográficas. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2016. Indicadores Estratégicos. www.inegi.org.mx de 2016, 12 de agosto. ANUARIO ESTADÍSTICO Y GEOGRÁFICO DE NUEVO LEÓN 2016. México: INEGI, Gobierno del Estado de Nuevo León, pp. p. 441.

mayor tasa de crecimiento en educación era 6,5% de las mujeres y en la dimensión de ingreso¹⁴⁸⁰ era 3,6% de los hombres.

Tabla 6. Nivel de instrucción según condición de actividad económica de 2016.

| Sexo | Total | Población económicamente activa | | Población no económicamente activa | |
|-------------------------------------|-----------|---------------------------------|------------|------------------------------------|---------------|
| | | Ocupada | Desocupada | Disponible | No disponible |
| Nivel de instrucción. Enero a marzo | | | | | |
| Total | 3 877 614 | 2 215 061 | 103 239 | 225 483 | 1 333 831 |
| Medio Superior y Superior | 1 004 697 | 668 985 | 30 863 | 42 429 | 262 420 |
| Hombres | 530 909 | 404 212 | 15 502 | 19 553 | 91 642 |
| Mujeres | 473 788 | 264 773 | 15 361 | 22 876 | 170 778 |
| Abril a junio Total | 3 894 106 | 2 290 795 | 99 926 | 217 572 | 1 285 813 |
| Medio Superior y Superior | 1 001 838 | 691 939 | 30 342 | 43 084 | 236 473 |
| Hombres | 528 320 | 416 451 | 16 614 | 16 649 | 78 606 |
| Mujeres | 473 518 | 275 488 | 13 728 | 26 435 | 157 867 |

Fuente: Elaboración propia con datos absolutos de las encuestas en hogares se ajustan siempre a proyecciones demográficas, no solo con la finalidad de tener un referente poblacional en periodos intercensales, sino también para eliminar las fluctuaciones en los datos estimados que son inherentes a los esquemas de muestreo probabilístico propios de estas encuestas, lo que facilita las comparaciones en el tiempo. INEGI. Dirección General de Estadísticas Sociodemográficas. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2016. Tabuladores básicos. www.inegi.org.mx de 2016, de 12 de agosto.¹⁴⁸¹

Las proyecciones se actualizan cada vez que se tienen nuevos datos de población; en este contexto, el Censo de Población y Vivienda 2010, al proporcionar información sobre la magnitud y la distribución de la población en el país, obliga a llevar a cabo una conciliación demográfica, que permite a su vez, elaborar las proyecciones de población oficiales para el país, con las que es posible expandir los datos que provienen de las encuestas en hogares. Por lo anterior, los datos de la ENOE corresponden a una estimación de población realizada por INEGI, a partir de las proyecciones demográficas del CONAPO actualizadas en abril de 2013.

¹⁴⁸⁰ PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2014). *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México: Nueva metodología*. México: Oficina de Investigación en Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México, pp. 124-125. Véase <http://www.mx.undp.org/>

¹⁴⁸¹ DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA SOCIODEMOGRÁFICAS (2016). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2016. Tabuladores básicos*. México: INEGI, pp. Véase: 438-439. www.inegi.org.mx

Tabla 7. Tipo de modalidades de educación en Nuevo León.

TIPO EDUCATIVO: EDUCACIÓN SUPERIOR; NIVEL EDUCATIVO: POSGRADO; SERVICIO EDUCATIVO: POSGRADO; SOSTENIMIENTO: ESTATAL; ENTIDAD: NUEVO LEÓN. CICLO ESCOLAR 2015-2016. NACIONAL.

| Municipio | Escuelas | Instituciones | Total Docentes | Alumnos | Alumnos Hombr | Alumnos Mujeres | Especialidad | Maestría | Doctorado | 1er.Ingreso | 1er.Ingreso hombr | 1er.Ingreso Mujeres | Egresados | Egresados Hombr | Egresados Muje | Titulados | Titulados Hombr | Titulados Mujeres |
|------------|----------|---------------|----------------|---------|---------------|-----------------|--------------|----------|-----------|-------------|-------------------|---------------------|-----------|-----------------|----------------|-----------|-----------------|-------------------|
| MONTERRREY | 5 | 5 | 130 | 398 | 127 | 271 | 12 | 386 | 0 | 171 | 63 | 108 | 119 | 34 | 85 | 117 | 20 | 97 |
| TOTAL | 5 | 5 | 130 | 398 | 127 | 271 | 12 | 386 | 0 | 171 | 63 | 108 | 119 | 34 | 85 | 117 | 20 | 97 |

Conjunto de individuos adscritos a un centro de trabajo, de acuerdo a la función que realizan en el mismo. A cada uno se le considera tantas veces como en centros de trabajo esté adscrito.

La suma de instituciones puede ser mayor al total nacional porque puede encontrarse el mismo instituto en más de un municipio.

Fuente: SEP, Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas. Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa. Véase: <http://www.planeacion.sep.gob.mx/principalescifras/>

Tabla 8. Principales cifras 2015-2016. Población 2015, Entidad Federativa Nuevo León, Rango de edad.

| 3-5 años | 6-11 años | 12-14 años | 15-17 años | 18-22 años |
|----------|-----------|------------|------------|------------|
| 263,670 | 534,721 | 265,681 | 262,574 | 429,118 |

Fuente: Proyecciones de población a mitad de año. CONAPO, versión 2013, p. 107, 109. Véase: http://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2015_2016_bolsillo.pdf

A pesar de los avances de las mujeres en el acceso a la educación y de estar sobrerrepresentadas en particular en la educación media superior y superior, su incorporación al mercado laboral no refleja los beneficios de un nivel de escolaridad equivalente al de los hombres.¹⁴⁸² No obstante, esta tendencia está cambiando, y además la desigualdad entre mujeres y hombres de Nuevo León es menor que el promedio nacional 0,393% lo que ubica a Nuevo León en la posición siete en el ordenamiento nacional, es decir, la medida de empoderamiento de las mujeres nuevoleonenses supera el promedio nacional. Como se puede apreciar, en el valor del Índice de desigualdad de género (en

¹⁴⁸² PARKER, S., PEDERZINI, C. (2000). "Género y educación en México". En Revista *Estudios Demográficos y Urbanos*, núm., 15. México: El Colegio de México, pp. 97-122.

adelante IDG) pasó de 0,373% a 0,369% esta disminución era 1% en el valor del indicador que señala un avance en el logro de un desarrollo humano más igualitario.

Se trata de indicadores orientados a fotografiar la realidad de la entidad y de la situación de las mujeres en relación con la de los hombres respecto a determinadas variables socio-demográficas. Además, para la observación y análisis de otros datos que también informan sobre la evolución de desigualdad existente entre mujeres y hombres de los municipios de Nuevo León (PNUD 2014).

Tabla 9. En el IDH muestra tres municipios con el mayor nivel de desarrollo de las mujeres y las mejores condiciones de bienestar de los hombres.

| Mujeres | Hombres | Municipios |
|---------|---------|--------------------------|
| 0.867% | 0.891% | San Pedro Garza García |
| 0.852% | 0.863% | San Nicolás de los Garza |
| 0.828% | 0.827% | Guadalupe |

Por otro lado, se muestra tres municipios con el menor nivel de desarrollo de las mujeres y de los hombres:

| Mujeres | Hombres | Municipios |
|---------|---------|------------------|
| 0.561% | 0.548% | Mier y Noriega |
| 0.627% | 0.621% | General Zaragoza |
| 0.633% | 0.622% | Rayones |

Fuente: Elaboración propia con datos de Índice de Desarrollo Humano. Oficina de investigación en Desarrollo Humano con base en México 2012.

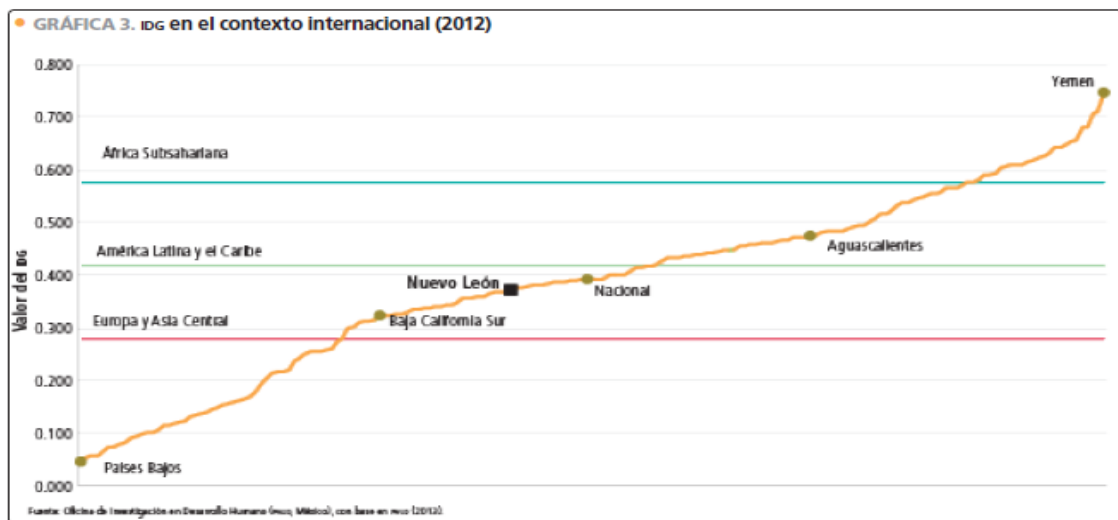
Este sistema referencial de indicadores sirve a modo de termómetro en la evolución socio-laboral de las mujeres y de los hombres de algunos municipios de nuestra entidad a tener en cuenta. Como fase previa de los logros alcanzados en el Índice de educación (IE) se obtiene tomando en cuenta los años promedio de escolaridad y los años esperados de escolarización¹⁴⁸³ con el más alto 0,817% de las mujeres y 0,902% de los hombres de San Pedro Garza García mientras que el menor 0,432% de las mujeres y 0,429% de los hombres de Mier y Noriega, la brecha de educación entre los municipios 47,1% de las mujeres y

¹⁴⁸³ SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA (2010). Alumnos inscritos en educación básica, media y superior en el ciclo escolar 2009-2010. Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos, principales cifras, ciclo escolar 2009-2010. México: SEP, pp. 213- 245.
Véase http://www.sniesep.gob.mx/princ_cifras/Principales_cifras_2009-2010.pdf

52,5% de los hombres. La identificación en el ingreso 0,550% de las mujeres y 0,868% de los hombres de San Pedro Garza García, mientras que 0,550% de los hombres de Mier y Noriega de 0,864% de Mier y Noriega la brecha entre municipios de 36,3% de hombres 0,550% de Mier y Noriega la brecha entre municipios es de 36.7%. En este sentido la brecha de ingreso entre los municipios puede variar por los datos de las fuentes oficiales, es decir, son aproximaciones en relación a las fechas de elaboración.

El Índice de Desigualdad de Género (en adelante IDG) refleja la desventaja que pueden experimentar las mujeres respecto a los hombres en las dimensiones del mercado laboral, empoderamiento, salud y educación, entre otras. Así, el Índice muestra la pérdida en desarrollo humano debido a la desigualdad entre logros de mujeres y hombres. El IDG posee un valor cercano a cero cuando el panorama de desarrollo es igualitario, y se aproxima a uno cuando las desventajas de las mujeres frente a los hombres son amplias. Los cambios introducidos al indicador en el Informe mundial sobre Desarrollo Humano 2010 se relacionan con la disponibilidad de variables comparadas a nivel nacional y subrayan la complementariedad que existe en el empoderamiento y desarrollo.

Gráfica 2. Índice de Desigualdad de Género (IDG) en el contexto internacional 2012.



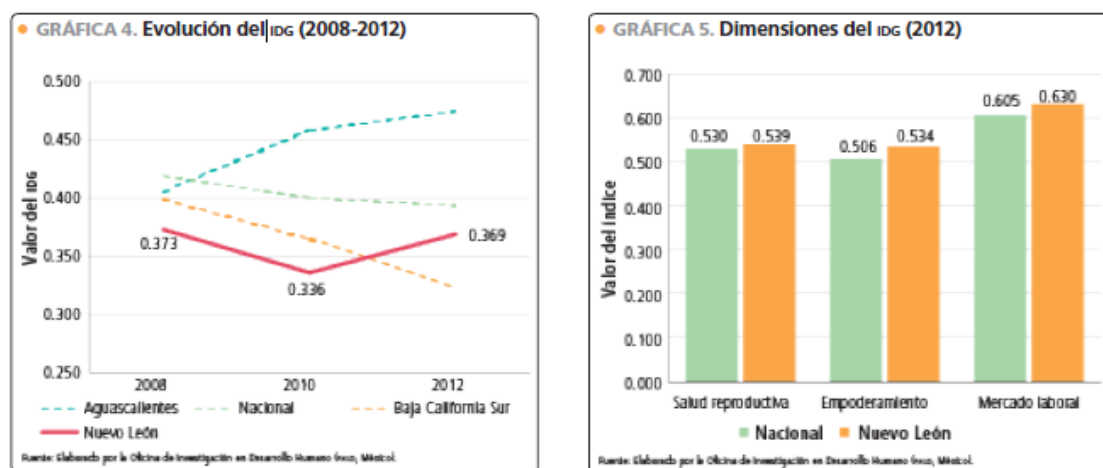
Fuente: Oficina de investigación en Desarrollo Humano con base en México 2012.

En la perspectiva internacional se sintetiza aspectos sociales y económicos mediante el desarrollo de IDG básicos, en el año de 2012 el IDG DE Nuevo León fue de 0,369, esta desigualdad registrada entre mujeres y hombres es similar a la de países como Uruguay y

Turquía. Las condiciones de desigualdad de género en la entidad son superiores a las de Europa y Asia Central 0,280, inferiores a las de América Latina y el Caribe 0,419, y a las de África Subsahariana 0,577.¹⁴⁸⁴ En este contexto, la desigualdad entre mujeres y hombres de Nuevo León es menor al promedio nacional 0,393, lo que ubica al estado en la posición siete del ordenamiento. Entre los años del 2008 y 2012, el valor del IDG pasó de 0,373 a 0,369. Esta disminución de 1% en el valor del indicador señala el avance en el logro de un desarrollo humano más igualitario.

Las estimaciones más recientes del IDH y IDG están basados en la nueva metodología internacional, y no sólo facilitan comparaciones entre unidades geográficas, sino que también permiten contrastar las condiciones de bienestar, igualdad y desigualdad entre los distintos grupos poblacionales.¹⁴⁸⁵ Con ello nos encontramos que las condiciones de desarrollo de las mujeres y los hombres de la entidad presentan disparidades, el valor entre el año de 2008 y 2012 el valor del IDH de las mujeres osciló entre 0,799 y 0,826 fue mayor que el de los hombres.

Gráfica 3. Evolución del IDG y Dimensiones del IDG 2012.



Fuente: Índice de Desarrollo Humano. Oficina de investigación en Desarrollo Humano con base en México 2012.

¹⁴⁸⁴ PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2014). *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México: Nueva metodología*. México: Oficina de Investigación en Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México, pp. 125-127.

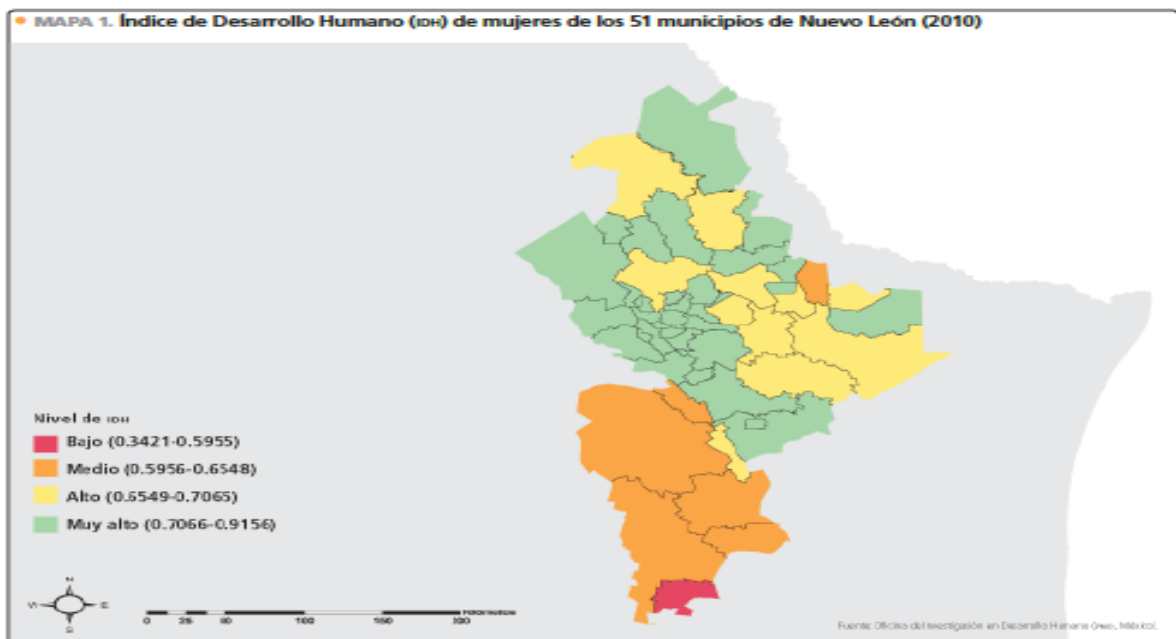
Véase: <http://www.mx.undp.org/.../mexico/.../indicadores-de-desarrollo-humano-y-genero-en-mex...>

¹⁴⁸⁵ PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2014). *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México: Nueva metodología*. México: Oficina de Investigación en Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México, p. 126.

También puede identificarse que en el caso de las mujeres la mayor tasa de crecimiento en educación fue de 6,5% y el de los hombres de 3,6% en la dimensión del ingreso escolar, en la tasa de crecimiento de salud, con un 0,4% ocurre lo mismo para mujeres y hombres, con un decrecimiento de 4%. Por otra parte, los resultados del IDH Municipal en México indican que existen contrastes entre el nivel de desarrollo humano de los municipios del país (PNUD 2014).

En Nuevo León, los tres municipios con el mayor índice de desarrollo para las mujeres en San Pedro Garza García 0,867 las mujeres, el 0,891 los hombres, San Nicolás de los Garza 0,852 mujeres, el 0,863 hombres y Guadalupe 0,828 mujeres y 0,827 hombres. Por otro, en contraste en los municipios de Mier y Noriega 0,561, General Zaragoza 0,627, Rayones 0,633 se registran los valores más bajos de IDH para las mujeres y para los hombres los menores niveles de bienestar se registran en los municipios de Mier y Noriega el 0,548, Dr. Arroyo 0,621, y en General Zaragoza 0,622.

Mapa 1. Índice de Desarrollo Humano (IDH) de mujeres de los 51 municipios de Nuevo León 2010.



Fuente: Índice de Desarrollo Humano. Oficina de investigación en Desarrollo Humano con base en México 2012.

Las dimensiones del IDH a nivel de los municipios son dispares y en general corresponde el más alto nivel de las mujeres de 0,817 al municipio de San Pedro Garza García, mientras que el menor es el 0,432 en el municipio de Mier y Noriega. La brecha es el 47,1%. Por otro lado, la mayor brecha en educación es de 52,5% en los municipios de San Pedro Garza García el 0,902 y Mier y Noriega el 0,428; en la brecha salarial de género de las mujeres es el 0,864 en el municipio de Garza García, y el 0,550 en el municipio de Mier y Noriega, en consecuencia la brecha entre ambos municipios es de 36,3%. Por su parte, la brecha más amplia para los hombres en esta dimensión es de 36,7% y sucede entre estos municipios de 0,868 y 0,550. En resumen se consideró que estos dos municipios por las características de mayor calidad de vida en el municipio de San Pedro Garza García, en contraste con menores recursos económicos, laborales en el municipio de Mier y Noriega.¹⁴⁸⁶

Las estadísticas oficiales son una referencia aproximada de las condiciones de desarrollo de las mujeres y hombres que han mejorado entre los años de 2009 y 2012. No obstante, el gobierno pretende realizar acciones que posibiliten las políticas públicas en materia de igualdad entre los municipios del Estado. Asimismo, se contemplan indicadores generados a nivel nacional e indicadores genéricos que se elaboran desde el Instituto de la Mujer que ofrezcan una cobertura para realizar el seguimiento de intervención en materia de igualdad de género.

Por otra parte, en el Informe IDH (2010) internacional sitúan a Nuevo León con un desarrollo comparable con el de los países de Bahamas y Montenegro. Por otro lado, en el Índice de desigualdad de género (IDG de 2012) reflejan que la situación de las mujeres nuevoleonenses tiene cifras similares a la de Uruguay y Turquía 0,369%. Además, no puede sorprender que las desigualdades de género en Nuevo León sean superiores a las de Europa y Asia Central 0,280% e inferiores a las de América Latina y el Caribe 0,419%, y las de África Subsahariana 0,577.¹⁴⁸⁷

¹⁴⁸⁶ PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2014). *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México: Nueva metodología*. México: Oficina de Investigación en Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México, pp. 127-128.

¹⁴⁸⁷ PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2014). *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México: Nueva metodología*. México: Oficina de Investigación en

Sería deseable que se convierta en un referente internacional el avance del principio de igualdad en el que cuesta demasiado esfuerzo avanzar en Nuevo León sin el reconocimiento pleno de los derechos de las mujeres. Por lo antes expuesto, en el largo camino hacia la igualdad hace falta mayor información de indicadores más específicos y desagregada (separada) por sexo de manera más objetiva sobre la situación de las mujeres que vienen a forzar, en cierto modo, la situación social, política y económica del presente que se vive. Con la finalidad de que se promuevan las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos sean reales y efectivas.

2. ALCANCES Y RESTRICCIONES DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN NUEVO LEÓN

La incorporación de las mujeres al mercado laboral y a la función pública dispone de relevancia en materia de igualdad y no discriminación, así como, la igualdad de oportunidades y trato; mejores condiciones en los esquemas laborales en el esfuerzo de buscar más y mejores maneras de captar, incluir y aprovechar el talento femenino. Así también, formular acciones e iniciativas de carácter local, a la hora de conciliar la vida personal, familiar y laboral, en especial mediante medidas de fomento del reparto de responsabilidades familiares y profesionales, a las campañas de sensibilización e información, a alentar a los interlocutores sociales a fomentar una participación creciente de las mujeres en los sectores público y privado.¹⁴⁸⁸

Esta faceta de la igualdad, hemos de insistir en que ésta no coincide con la igualdad de resultados o igualdad material ya que la realidad en nuestro país, regional y local las tasas de desempleo son superiores a las de los hombres, los salarios más bajos y hay escasa presencia femenina en los puestos y cargos de mayor responsabilidad o para participar en la toma de decisiones en el sector público. En el marco de la aplicación del principio de igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo entre las trabajadoras femeninas y masculinos para un mismo trabajo; se fija sobre la base de la misma unidad de

Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México, pp. 125-127. Véase <http://www.mx.undp.org/>

¹⁴⁸⁸ FERNANDEZ DE GATTA SÁNCHEZ, D. F. (2007). “El principio de género en la Unión Europea”. En FIGUERUELO BURRIEZA, A., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. M. *Igualdad ¿Para qué? A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Granada: Comares, 146-147, 153.

medida y que la retribución establecida por unidad de tiempo sea igual para un mismo puesto de trabajo.

Desde el acceso al mercado de trabajo, al empleo, del colectivo femenino se suceden las situaciones de desventaja o exclusión. Así, a pesar de los avances producidos, se detectan con facilidad conductas y restricciones en menoscabo de las condiciones de trabajo, los recortes salariales, la obstaculización de la promoción, la vinculación en exclusiva de las mujeres; en este escenario es muy difícil alcanza la igualdad real y efectiva de las mujeres ya que se dan con frecuencia decisiones y comportamientos discriminatorios.

De este modo ha sido tenida en cuenta con atención por la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, de 2011, de 26 de diciembre (en adelante LIMHNL), y los artículos 2 y 4 recuerdan y resumen que son principios de la presente Ley que tiene el objeto de hacer efectivo el derecho de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado; el cumplimiento de la igualdad sustantiva;¹⁴⁸⁹ la no discriminación; la equidad de género; y la perspectiva de género.

Así también, la Ley de igualdad prevé el mandato Constitucional mexicano de las medidas legales que se han adoptado en los tratados, convenciones e instrumentos internacionales ratificados por México. Asimismo, son ratificados los instrumentos internacionales en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León y la disposición en el artículo 4 de que el varón y la mujer son iguales ante la ley siendo esta norma una pieza clave para la efectiva igualdad entre mujeres y hombres.

Con dicha medida legislativa, buena parte de sus preceptos dan respuesta a la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de toda forma de discriminación (art. 5. Ley de igualdad). Por ello, la ley dedica una especial atención a la consecución y la tutela de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales. Además, entre los derechos y principios contemplados, a pesar de los avances, la

¹⁴⁸⁹ H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN (2011). *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, de 2011, de 26 de diciembre*, Decreto núm. 285. Título I. Disposiciones Generales, Capítulo Único. Nuevo León: Congreso del Estado de Nuevo León, pp. 1-2. Última reforma de 2017, de 10 de marzo.

desigualdad y la discriminación por razón de sexo persisten en la prestación de trabajo o de servicios por los aspirantes y por empleados públicos por consiguiente se despliegan sus efectos en las administraciones públicas y en los organismos públicos vinculados y dependientes de ella.

Así, a lo largo de la historia de la humanidad, las mujeres fueron excluidas de la vida pública quedando relegadas al ámbito privado siendo, un obstáculo para los cambios en la vida de las mujeres de este país. Por otro lado, ha de llamarse la atención, por ejemplo, sobre la desigualdad y discriminación sobre el contenido de situaciones y estructuras sociales, de comportamientos y de actuaciones humanas. Pero además, hay que referirse también a las causas que estructuran la desigualdad entre los sexos, el modelo patriarcal de la sociedad, y en la generación del desarrollo de cada sociedad.¹⁴⁹⁰

Sobresale en el ámbito público un sector masculinizado; por ello, las relaciones laborales son guiadas por los operadores públicos por determinados roles y estereotipos masculinos desprovistos de cualquier referencia femenina.¹⁴⁹¹ Así, la construcción de lo masculino se asocia a la modernidad de la razón, del trabajo, del ciudadano, y lo femenino se vincula al antiguo orden social de la familia vinculado en la dependencia del sistema patriarcal. Es en este punto esencial para la aplicación del principio de igualdad en asuntos de empleo y ocupación;¹⁴⁹² retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor; y la formación y promoción profesional; fijar los mismos derechos para ambos sexos que respondan a la suma de los dos géneros.

Si bien no es hasta la última década del siglo XX cuando se ha avanzado en el largo camino hacia la igualdad, entre claros y oscuros a la sombra de los regímenes jurídicos que cambia institucionalmente el empleador público respecto del derecho de igualdad y su ejercicio, promoción y tutela en la relación de trabajo. La preocupación por la existencia de

¹⁴⁹⁰ INCHÁUSTEGUI ROMERO, T. (1999). “La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones”. En *Revista de Género. La ventana*, núm. 10. Guadalajara: UAG, pp. 85-87.

¹⁴⁹¹ KABEER, N. (1998). *Realidades trastocadas*. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo. México: Paidós, UNAM, PUEG, pp. 20, 23-25.

¹⁴⁹² GARCÍA DE FANELLI, A. M. (1989). “Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: Una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género”. En *Revista Desarrollo Económico*, 29. Buenos Aires: Instituto de Desarrollo Económico y Social, pp. 239-264.

actos y comportamientos discriminatorios en el sistema de selección, en la contratación, en las relaciones laborales y a la hora de fijar y aplicar las retribuciones salariales.

Por ello, en el acceso al empleo se manifiestan tres fases con riesgo de actos o conductas discriminatorias: la primera es la adquisición de un grado suficiente de empleabilidad y la permanencia de las mujeres, igualdad de oportunidades para que el aspirante pueda ser seleccionado/a y contratado/a por el empleador; la segunda se refiere a los acuerdos que conducen a la selección y contratación, en la gestión de intermediación laboral evitar la discriminación; la tercera incide en cuidar la igualdad de oportunidad y trato en la selección y la contratación, también el perfil y el contenido académico, profesional o técnico de la persona contratada.

Así también, programas de inserción de colectivos femeninos o la consideración de una cuota. Por otro lado, se prevé en el acceso al empleo público en los principios constitucionales de mérito y capacidad y la adopción de medidas dirigidas a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la Administración Pública. No extraña, así las cosas, a pesar de la proclamación del derecho fundamental de igualdad, que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. Esto no ha bastado para avanzar en el ámbito público. Es preciso insistir que la escasa voluntad política en las políticas de género y en las acciones positivas son obstáculos para asegurar la consecución de la igualdad real y efectiva.

De lo dicho hasta ahora se concluye que muchas mujeres han roto con el rol y los estereotipos tradicionales; este es sin lugar a dudas el camino hacia la búsqueda para llegar a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Además, la preparación de las mujeres es una realidad, con niveles de cualificación, experiencia profesional y centralidad en el trabajo equiparable a la de los hombres¹⁴⁹³ que ocupan cargos y puestos sin haber visto nunca cuestionada su capacidad para el ejercicio de los mismos. No obstante, la formación académica y profesional de las mujeres no ha sido suficiente y no garantiza un lugar en la función pública en los que más claramente impactan las diferencias por razón de sexo, la

¹⁴⁹³ LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P. (2011). "El largo camino hacia la igualdad en la clasificación y promoción profesional". En AA.VV. SANGUINETI RAYMOND, W. *Propuesta para la igualdad de género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*. España: Bomarzo, pp. 64-71.

división sexual y en determinadas categorías profesionales claramente masculinizadas o feminizadas, se hace más visible cuanto más se asciende en la importancia del puesto ocupado.

Es preciso, en definitiva, establecer medidas para corregir las causas que motivan la segregación laboral, los obstáculos invisibles (techo de cristal) que impiden a las mujeres lograr posiciones de poder en relación con el ascenso o conservación del empleo. Así las cosas, necesariamente aquí es donde debe hacer su aparición un conjunto de objetivos y decisiones adoptadas en programas de política económica como a las políticas sociales, la política de derechos y en la distribución de poder en las instituciones públicas para la mejora de la situación económica,¹⁴⁹⁴ política y cultural de la mujer. De este modo, la estructura social exige del ordenamiento jurídico una actividad persuasiva para conseguir la igualdad perseguida.

Finalmente, es en este punto donde resulta evidente que el lenguaje es una herramienta para delimitar y construir la identidad social de las personas. El lenguaje jurídico de las relaciones que se dan entre la lengua y las distintas ideologías, usa la lengua de un modo performativo.¹⁴⁹⁵ El lenguaje jurídico se ha configurado dentro del sistema patriarcal, y así merece ser destacado el hecho de que sus conceptos, supuestamente universales, han sido contruidos en ausencia de las mujeres confundiendo el término humanidad con humanos del sexo masculino. Teniendo esto presente se comprenderá mejor el hecho del lenguaje de género parten de una consideración lingüística que abunda en el uso genérico, como expresión que incluye a mujeres y hombres.

En función del planteamiento general del lenguaje de género empleado en las disposiciones de la norma legal sea en masculino, deberá entenderse que habla tanto del varón como de la mujer.¹⁴⁹⁶ En este sentido, debemos insistir en que para avanzar hacia la igualdad de género en el marco jurídico laboral se requieren modificaciones en diversos

¹⁴⁹⁴ GARCÍA, B. (2001). "Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México". En *Revista Papeles de Población*, núm. 27. México: Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 45-61.

¹⁴⁹⁵ FIGUERUELO BURRIEZA, A. (2013). "Lenguaje sexista y negociación colectiva". En FIGUERUELO BURRIEZA, A., MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L. *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*. España: Bomarzo, pp. 53-55.

¹⁴⁹⁶ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE NUEVO LEÓN 1917, de 16 de diciembre. Título I De los Derechos del Hombre, Nuevo León: Compilación Legislativa del Estado de Nuevo León. Secretaría General de Gobierno, Coordinación de Asuntos Jurídicos, pp. 1-4. Última reforma, 2016, de 06 de mayo.

ámbitos. Como se ha puesto de manifiesto, el lenguaje no es neutral, el que se aprecia en el lenguaje jurídico, utiliza los términos en masculino con una interpretación excluyente de las mujeres.

2.1. Retribución y condiciones de trabajo: La brecha de género

Con todo, y con independencia de las leyes mencionadas en el apartado anterior es imprescindible la búsqueda de la igualdad efectiva en las relaciones laborales al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Abordar la promoción y la garantía de la igualdad efectiva desde el momento previo a la contratación, en su caso, pasando por los requisitos y condiciones de trabajo en la función pública. Por otro lado, en la historia de las sociedades el ordenamiento surgido de las Revoluciones liberales, la igualdad se predicaba de quienes se consideraban ciudadanos, esto es, con la consecuencia inevitable de la exclusión de ciertos colectivos, entre los que destacarían las mujeres.¹⁴⁹⁷

En este planteamiento las previsiones de derechos, valores, principios y conceptos tenían consecuencias y efectos de las conductas discriminatorias para impedir el principio de igualdad de mujeres y hombres. Hasta antes del constitucionalismo estos preceptos no eran reconocidos para el colectivo femenino y, singularmente, se hacía en la medida en que las mujeres siguieran en un plano de subordinación, por efecto del papel de cuidadora desempeñado por las mujeres en el ámbito de las familias, aun cuando se hubieran incorporado a la vida laboral.¹⁴⁹⁸

Los progresos realizados para superar estos obstáculos han sido lentos, es un determinante importante de las desigualdades de género en el trabajo que sigue suscitando preocupación.¹⁴⁹⁹ En este sentido se aborda el análisis de estas figuras la calidad del empleo y la brecha de género en el empleo asalariado formal y, en su caso, sea cual fuere su

¹⁴⁹⁷ RUBIO CASTRO, R. (2006). “Ciudadanía y sociedad civil: avanzar en igualdad desde la política”. En RUBIO CASTRO, R., HERRERA, J. *Lo público y lo privado en el contexto de la Globalización*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, pp. 28-31.

¹⁴⁹⁸ MORA RUIZ, M. (2009). “El tratamiento jurídico del género en los servicios sociales: evolución del marco normativo y nueva posición de la mujer ante la demanda y prestación de los servicios sociales”. En *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 25, pp. 28-30.

¹⁴⁹⁹ El Informe sobre las mujeres en el trabajo presenta datos más recientes sobre la posición de las mujeres en el mercado laboral. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*. Resumen ejecutivo. Ginebra: OIT, pp. 1-13. Véase: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/publ/documents/publication/wcms_457094.pdf

dimensión, cuando hay unas tasas más bajas de empleo de las mujeres lo que significa un riesgo de empleabilidad, cambios en materia de protección social, menor permanencia en el empleo de las mujeres, las retribuciones salariales y las condiciones de trabajo en general¹⁵⁰⁰ a la hora de determinar las categorías o los grupos profesionales, fijar los criterios para los ascensos o promoción, las cuantías del salario, y se califican como nulos los despidos discriminatorios.

Debe subrayarse que en la segregación sectorial y ocupacional del colectivo femenino se han estado haciendo esfuerzos para conseguir la igualdad, pero aún estamos lejos de conseguir los objetivos marcados en la normativa, y más concretamente en la LIMHNL. Por tanto, es preciso avanzar para incorporar medidas de acción positiva del principio de igualdad, para así garantizar su obligatoriedad y eficacia ya que hasta ahora no se ha facilitado la promoción real de las mujeres a puestos directivos, como tampoco se les ha dado facilidades en el acceso a la formación profesional superior, y readiestramiento, con el objetivo de aspirar a dichos puestos.¹⁵⁰¹ En este sentido, es preciso acabar con las segregaciones y con el llamado techo de cristal que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres y aspirar a hacer carrera en la función pública.

Por otro lado, para los responsables internacionales, nacionales y locales debe ser una preocupación el establecimiento de sistemas de clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios objetivos y neutros por razón de género, para evitar la discriminación en el empleo y la ocupación en el ámbito público. A nivel internacional, es preciso referirse, entre otros, a la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) que adoptó en la Declaración de 2008, de 10 de junio,¹⁵⁰² fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales en el reconocimiento y promoción de las buenas

¹⁵⁰⁰ CABERO MORÁN, E. (2007). “Relaciones laborales e igualdad efectiva de mujeres y hombres”. En FIGUERUELO BURRIEZA, A., IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. M. Igualdad ¿Para qué? A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Granada: Comares, pp. 117-118.

¹⁵⁰¹ LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P. (2011). “El largo camino hacia la igualdad en la clasificación y promoción profesionales”. En AA.VV. SANGUINETI RAYMOND, W. *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*. España: Bomarzo, pp. 58-60.

¹⁵⁰² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, pp. 2-12. Véase www.ilo.org/publns.

relaciones de trabajo; el establecimiento de sistemas para la inspección como parte de una estrategia global que contribuya al desarrollo sostenible.

Además, se habla de la igualdad de género y la no discriminación, en lo que se reconoce considerar cuestiones transversales en el marco de los objetivos estratégicos sobre justicia social, siendo la actuación prioritaria sobre las mujeres, esencial para lograr esos objetivos globales y equitativos en el trabajo. Así como examinar y considerar todas las políticas económicas y financieras, teniendo en cuenta el objetivo de fomentar entre las naciones del mundo programas que permitan la elevación del nivel de vida, un salario mínimo vital y la extensión de las medidas de seguridad social para las mujeres.¹⁵⁰³

A nivel internacional, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por las Naciones Unidas en 2015, reafirmó los Objetivos de Desarrollo Sostenible (son 17). Por ejemplo, lograr la igualdad de género (5); eliminar las desigualdades (10); promover el crecimiento económico en el empleo y el trabajo decente para todos (8); reducir la pobreza (1). Asimismo, la aplicación de los convenios y recomendaciones y la iniciativa del Centenario de la OIT sobre el trabajo de las mujeres, compromiso de los mandantes con la igualdad de género a medida que avanza el segundo centenario de 2019.

Por otra parte, Nuevo León está obligado a adaptar sus ordenamientos al contenido de los diferentes acuerdos internacionales y nacionales relativos a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, aprobados a lo largo de las últimas décadas.¹⁵⁰⁴ Por otro lado, una manera clave para el desempeño efectivo dentro del entramado institucional, así como para enfrentar los retos de la Administración Pública de la entidad. La atención a la situación de las mujeres y a la equidad de género tiene trayectoria en Nuevo León; ya ha habido un largo y difícil camino, los esfuerzos han oscilado entre la actualización de la norma jurídica y los ajustes institucionales que recogen principios fundamentales para el logro de la igualdad efectiva y que ampare los derechos de las mujeres en ámbitos diversos; todo ello ha dado un giro radical a la situación jurídica de la mujer nuevoleonesa.

¹⁵⁰³ MORA RUIZ, M. (2009). “El tratamiento jurídico del género en los servicios sociales: evolución del marco normativo y nueva posición de la mujer ante la demanda y prestación de los servicios sociales”. En *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 25, pp. 32-33.

¹⁵⁰⁴ TARRÉS, M. L. (2007) “Nuevos nudos y desafíos en las prácticas feministas: Los Institutos de la Mujer en México”. En *Políticas Sociales y género. La institucionalización*. México: Gisela Zaremberg, FLACSO, pp. 77-90.

Para avanzar es preciso la cooperación de las diversas instituciones y partes activas en el ámbito de la igualdad entre los sexos; gobiernos, interlocutores sociales, sociedad civil, organismos, instituciones de igualdad. Para evaluar los progresos en la ejecución de informes de las cuestiones de igualdad de género se obtendrá una base sólida para garantizar que la perspectiva de género se incorpore al diseño de las políticas económicas y del trabajo de la entidad.

También se plantea el caso de los logros de las mujeres que han puesto al descubierto la construcción sexuada de la categoría de empleadas y empleados en el servicio público.¹⁵⁰⁵ Las intervenciones de desarrollo no sólo cuestionan esta división sexual sino que la perpetúan, las mujeres no son valoradas, como sujetos activos, por eso se habla de mujeres invisibles.¹⁵⁰⁶ La brecha divisoria discurre globalmente, entre los puestos directivos, las empleadas y las obreras, la lista continúa y se duplica entre las que cobran una mensualidad y el resto muy bajos salarios.

Este énfasis en el rol productivo de las mujeres muestra las microjerarquías del mundo del trabajo, pero también la proximidad entre funcionarios, servidores públicos, empleados y obreros, por su nivel de estudios, salarios, ocupaciones sucesivas que ejercen en orígenes sociales. La consideración de los ciclos de trabajo ofrece, además, pasar al ámbito público que les otorgará el supuesto mismo poder y estatus que tradicionalmente han ostentado los hombres.¹⁵⁰⁷

Estas miradas sexuadas aplicadas al mundo del trabajo asalariado hacen florecer un tema donde todas las personas tengan la oportunidad de decidir sobre sus vidas, el gran reto que se plantea es erradicar la injusticia de género en el ámbito público y privado. Por lo que la eliminación de la desigualdad debe ser inherente e indispensable en el impulso de cualquier proceso de desarrollo.

¹⁵⁰⁵ BEGNÉ, P. (1990). *La mujer en México. Su situación legal*. México: Trillas, p. 9.

¹⁵⁰⁶ MURGUIALDAY MARTÍNEZ, C. (2005). *Las mujeres en la cooperación para el desarrollo*. 1ª. ed. Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, pp. 56, 71.

¹⁵⁰⁷ GONZÁLEZ GARCÍA, M. J. (2011). "Género y cooperación al desarrollo". En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, Á., NUÑO GÓMEZ, L. *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. Madrid: Iustel, pp. 744-746.

Es un hecho sabido y se reconoce que las mujeres trabajan, que han trabajado siempre, en gran número de ocasiones abandonan el trabajo, para criar a sus hijos e hijas. Por ello, una contribución esencial en pro de la igualdad es fomentar los roles no discriminatorios en todos los ámbitos de la vida, en la educación, la formación y promoción profesional, en el empleo, entre otros. Debe subrayarse finalmente la atribución de nuevas funciones en materia de igualdad y aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en un escenario donde los actores principales son, de forma estelar y compartiendo carteles en la misma importancia, *la Mujer, la Administración Pública, la Función Pública*, se relaciona con la cuestión central e identificadora distributiva de la igualdad entre mujeres y hombres.

2.1.1. La conciliación de la vida laboral y familiar: Luces y sombras

La situación de las mujeres ha sido distinta a lo largo de la historia y también es diversa en las diferentes culturas y sociedades;¹⁵⁰⁸ para hablar de las mujeres, de sus vidas cotidianas, de sus trabajos, de su participación en la vida social y política; de las representaciones culturales que históricamente definen lo femenino en contraposición con lo masculino. En efecto, de la arbitraria e injusta distribución histórica de papeles en la familia, en la pareja, y por los problemas de discriminación que persisten las mujeres en el mercado laboral, del hecho histórico de que ha sido la mujer la que, como consecuencia e incluso se fomenta, su tradicional papel de cuidadoras y responsables de las tareas del hogar y de la familia.

En este sentido, las mujeres han sido históricamente y lo son aún, en muchos casos y culturas el segundo sexo, sometidas, dominadas y al servicio de los hombres. En efecto, el estatus definido en función del sexo biológico de cada persona que se asentaba en una educación diferenciada. De forma que la educación de las mujeres se orientaba a fomentar unos atributos como la fragilidad, docilidad y dependencia, sobre los cuales se asentaban las tesis naturalistas de la diferencia ontológica,¹⁵⁰⁹ es decir, se trata en general de las características que le atribuyen a la mujer en el patriarcado.

¹⁵⁰⁸ MORANT DEUSA, I. (2008). *Historia de las mujeres en España y América Latina*. Vol. IV. Del siglo XX a los umbrales del XXI. Madrid: Cátedra, p. 7.

¹⁵⁰⁹ WOLLSTONECRAFT, M. (1996). *Vindicación de los Derechos de la Mujer*. Trad. de Carmen Martínez Gimeno. Madrid: Cátedra, Feminismos Clásicos, Instituto de la Mujer, pp. 174-175.

De este modo, al establecer la subordinación de las mujeres, se constituye la capacidad del marido como representante legal de la mujer, con la expresiva denominación de cabeza de familia.¹⁵¹⁰ Bajo la estela de la tradición, al tiempo con los lastres patriarcales se establecería un férreo control social sobre las mujeres, como consecuencia del rol que tradicionalmente le ha sido asignado en el ámbito social, ha asumido la función de ocuparse de las tareas domésticas y del cuidado de hijos y familiares y, como consecuencia en gran número de ocasiones se ha visto obligada a renunciar a emprender una carrera profesional o abandonarla una vez que la había emprendido.

El advenimiento de la lucha por los derechos sociales, políticos y económicos es una constante a lo largo de la historia de las sociedades y, si ha sido dura para los hombres, para las mujeres representa un esfuerzo aún mayor. De este modo, la adopción de medidas públicas orientadas a ayudar a las trabajadoras a hacer posible la armonización entre la vida laboral y vida familiar se configuran para mejorar las posibilidades de acceso al mercado laboral y mantenimiento de su trabajo. Siendo así, hacen posible que las trabajadoras puedan compatibilizar la actividad profesional con el cuidado de la familia relacionados con la organización y adaptación de los tiempos de trabajo, horarios flexibles o como el trabajo a tiempo parcial o el teletrabajo.¹⁵¹¹

Por tanto, hacer realidad la igualdad material en relación con el colectivo de las mujeres dependerá de las políticas públicas de integración de las distintas administraciones públicas. Asimismo, las medidas de conciliación de la vida profesional y personal que actúen a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones de trabajo asalariado, y de este modo, conseguir que los hombres se ocupen también de manera equilibrada de las obligaciones familiares¹⁵¹² dentro del ámbito familiar y doméstico hasta el momento ejercidas de forma mayoritariamente por las mujeres.

Así pues, los instrumentos de conciliación de la vida laboral y familiar insertados en el marco de los derechos y obligaciones resultarán funcionales al objetivo de remover los

¹⁵¹⁰ NIELFA CRISTÓBAL, G. (1994). "Concepción Arenal y la igualdad". En *Revista de historia de mujeres*. Vol. 1, núm. 1, Arenal, pp. 110, 139-156.

¹⁵¹¹ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. (2010). *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*. Madrid: Bomarzo, Albacete, pp. 16, 32, 138-139.

¹⁵¹² CRESPO GARRIDO, M., MORETÓN SANZ, M. F. (2010). *Conciliación de trabajo y familia. Las claves del éxito: eficiencia empresarial e implicación masculina*. Madrid: Colex, pp. 39-40.

obstáculos y hacer posible la plena incorporación de las mujeres en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo asalariado, y la garantía en la atención de los servicios sociales, de educación y de sanidad contempladas dentro del marco constitucional.

Conviene poner de relieve la creación con cargo a los presupuestos públicos de servicios de atención y cuidado de menores de niños y niñas de 45 días de nacidos a 5,11 años de edad la atención y cuidado de las niñas y niños en centros infantiles o guarderías que corresponde a las instituciones públicas o privadas dar el servicio a las mujeres, madres trabajadoras, son acciones positivas orientadas a ayudar a las trabajadoras a conciliar su vida laboral y familiar como consecuencia del cada vez mayor acceso de las mujeres al mercado de trabajo en una sociedad todavía desigualitaria y caracterizada por una separación de roles entre cada uno de los sexos, en la que el asignado al sexo femenino era fundamentalmente el hacerse cargo de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos y de la familia.

En este sentido, por lo que se refiere a las medidas de naturaleza pública se debe destacar, que de los años posteriores a la Independencia de México no se tiene información sobre la existencia de instituciones dedicadas a la atención de los niños pequeños. En este sentido, partiendo del hecho histórico de que en México (1828) se organizó la Asociación Nacional de Protección a la Infancia (1837) y se crearon las primeras instituciones para el cuidado de los hijos de las madres trabajadoras denominadas Guarderías Infantiles. Por su parte, en el año de 1939 se decretó la creación de guarderías como respuesta a la demanda social del servicio originado por la cada vez más creciente incorporación de la mujer a la vida productiva del país. Posteriormente, en 1946 a 1952, se establecieron guarderías dependientes de organismos estatales de forma formal y dar asistencia a todas las mujeres trabajadores en el ámbito público o privado.

En este contexto, en la década de los años sesenta por lo que se refiere a las medidas de naturaleza pública destaca la creación con cargo a los presupuestos públicos de servicios de atención y cuidado de menores (guarderías). Ese marco básico fijado por la Constitución se encuentra recogido en un precepto constitucional en el artículo 134 que establece que el cuidado infantil sería un derecho laboral de las madres trabajadoras del

Gobierno Federal¹⁵¹³ que les permita compaginar sus obligaciones laborales con sus responsabilidades familiares.

De este modo, las acciones a favor de la ajustada armonización entre la vida laboral y la vida familiar permiten acercar las posibilidades de acceso al mercado laboral, fomentar y mejorar el empleo de las mujeres. Así pues, en la organización del trabajo se integraría otro tipo de medidas orientadas a ayudar a la conciliación de la vida laboral y familiar, entre las que merecen destacarse el establecimiento de horarios flexibles como el trabajo a tiempo parcial o el teletrabajo.¹⁵¹⁴ Respecto a las medidas resultan ser plenamente funcionales con el objetivo de facilitar la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo.

Por otro lado, el establecimiento de la obligación de que sean los trabajadores masculinos quienes ejerzan las medidas de conciliación y de este modo, conseguir que los hombres se ocupen también de manera equilibrada de las obligaciones del hogar y la familia servirá también para evitar conductas de carácter discriminatorio en cualquier ámbito; igualdad de oportunidades; en las retribuciones; y facilitar la conciliación personal y familiar (art. 17. Fracción VIII. LGIMH).

Es esta clase de servicios de guarderías infantiles que se encuentran: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); Instituto de servicios Sociales para los Trabajadores del estado (ISSSTE); Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); Secretaria de Educación Pública (SEP); y Petróleos Mexicanos (PEMEX) forman parte de las prestaciones de seguridad social para madres trabajadoras. Por otra parte, en la década de los años noventa la SEP creó la norma jurídica para coordinar la estructura y funcionamiento de las guarderías administradas por la educación inicial, cambiando su denominación a Centro de Desarrollo Infantil (Cendi).

En línea con lo ya comentado, es esta clase de servicios el instrumento (guarderías) que se considera más eficaz de cara a facilitar a las y los trabajadores equilibrar sus

¹⁵¹³ JUÁREZ HERNÁNDEZ, C. (2002). *Cuidado infantil en México*. México: Universidad Pedagógica Nacional, pp. 1-4. Véase: <https://www.childcareexchange.com/library/5015021.pdf>

¹⁵¹⁴ MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L. (2011). “El tratamiento convencional de la conciliación de la vida familiar y laboral: Estado de la cuestión y propuesta de futuro”. En SANGUINETI RAYMOND, W., FIGUERUELO BURRIEZA, A., LEÓN ALONSO, M., CUEVA PUENTE, M. C., MÉNDEZ RODRÍGUEZ, C., IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M. L. *Propuesta para la igualdad de género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*. España: Bomarzo, pp. pp.112-116.

obligaciones laborales y sus responsabilidades familiares. El objetivo es hacer posible la empleabilidad del colectivo femenino en el momento en que la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales evolucionó hacia su consideración como igualdad real, efectiva y de oportunidades y de previsiones normativas de la no discriminación por razón de sexo.

Capítulo III

IGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN: Necesidades, razones y derechos

INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades en el mercado laboral es un mundo complejo, pero no sólo es necesario lograr un equilibrio entre las habilidades femeninas y masculinas en el seno de la organización, sino también es preciso comenzar a imaginar un ambiente de trabajo distinto, capaz de conciliar las habilidades de mujeres y hombres en relación con el trabajo. Sin embargo, la discriminación por razón de sexo, las desigualdades en el acceso, la ocupación y el salario de mujeres y hombres en el entorno laboral sigue siendo un fenómeno cotidiano y universal¹⁵¹⁵ y, por tanto, sí es necesario hablar de igualdad de oportunidades que están dirigidas a regular las situaciones de discriminación y dando pautas para la introducción de políticas de igualdad dirigidas al empleador y a los trabajadores.¹⁵¹⁶

Este planteamiento permitió abordar los prejuicios sexistas atendiendo a la estructura de los mercados laborales, donde pueden surgir obstáculos en relación con las oportunidades con miras al desarrollo de cualificaciones y la promoción profesional de mujeres y hombres. En este caso, la existencia de un marco jurídico de leyes, normas y políticas, no siempre significa ni mayor seguridad de empleo, ni mejores perspectivas de desarrollo profesional, ni trabajos de igual valor perciben una paga inferior que la de los demás por razón de sexo. Todavía es difícil para las mujeres aumentar su participación en las actividades administrativas y de gestión y el acceso a los niveles que conducen a la alta dirección.

Por otra parte, para alcanzar la igualdad de género en el trabajo, pues aún hoy no hay igualdad de oportunidades en el ámbito público, puesto que se constata la existencia de diferencias en el acceso y la permanencia en el trabajo, resulta necesario que los poderes del gobierno centren sus esfuerzos en el desarrollo de la práctica de la normativas y las

¹⁵¹⁵ DURÁN, M. A., SERRA, I., TORADA, R. (2001). *Mujer y Trabajo. Problemática actual*. Valencia: Germania, p. 25.

¹⁵¹⁶ BARBERA, H. (2002). "Más allá del techo de cristal". En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 40, pp. 55-68.

políticas públicas que ayuden para alcanzar la igualdad efectiva y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la función pública. En cualquier caso, es necesario que se realice una valoración periódica y objetiva de los programas de acción positiva con objeto de determinar su eficacia, redefinir su alcance y contenido y qué nivel de puntos de partida desiguales hay y lograr un equilibrio para la plena participación de las mujeres en la fuerza de trabajo en el espacio público.

I. MUJER Y ÓRGANOS DE DECISIÓN: De cara a la igualdad de sexo/género

La Constitución fija un marco básico para el acceso a la función pública, pues establece que los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señale la ley. Este mandato contiene un llamado a los poderes públicos expresando la obligación de promover en su acción las condiciones para la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Con respecto al poder Legislativo, la Constitución le otorga las competencias normativas de forma que su acción legislativa debe considerar la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, criterio jurídico la promulgación de la Ley General 2006, de 2 de agosto, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; Ley 2011, de 26 de diciembre, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León. Decreto núm. 285, deben ser observados como un mandato constitucional.¹⁵¹⁷ En referencia al poder Ejecutivo en cuanto las administraciones públicas está en su acción pública ejecutar y desarrollar lo que la normativa establecida por el Legislativo le señale; pero además, en el propio ejercicio de sus competencias, el principio de igualdad y no discriminación debe ser observado teniendo en cuenta este mandato constitucional.

En este continuo caminar del principio de igualdad y aplicación de las leyes se manifiesta de forma muy señalada en el ámbito de las relaciones laborales como en el de las relaciones de los trabajadores con las distintas administraciones públicas. Por ello, constituyen un fin primordial la defensa de lograr una igualdad entre mujeres y hombres, camino iniciado desde la promulgación de la Constitución de 1917.

¹⁵¹⁷ CRUZ VILLALÓN, J., PÉREZ DEL RÍO, T. (2000). *Una aproximación al Derecho Social comunitarios*. Madrid: Tecnos-CARL, p. 91.

Además del reconocimiento de la igualdad de género destinada a asegurar la igualdad entre mujeres y hombres se pone de manifiesto cómo de la igualdad se habla en varias partes; así también se incluye la discriminación que impiden la plenitud de la igualdad formal y la igualdad material como mandato Constitucional y actuación dirigido a los poderes públicos. En las relaciones laborales, se deben guiar por el principio de igualdad real de oportunidades, y el derecho al trabajo se reconoce como un derecho de todos cuyo ejercicio prohíbe cualquier trato discriminatorio por razón de sexo,¹⁵¹⁸ con carácter vinculante que se acreditó una conducta o práctica discriminatoria, y por tanto, de manera fundada y motivada se imponen medidas administrativas y de reparación a quien resulte responsable (art. 1. Incisos VI, X. LFPED).¹⁵¹⁹

Así, debe destacarse como otro momento importante las medidas establecidas para la erradicación de todo tipo de discriminación (CEDAW), y en su ejercicio una consideración específica de la discriminación por razón de sexo. A tal fin conviene intensificar las acciones o medidas concretas en un planteamiento que va más allá de la simple diferencia de la igualdad de trato; desde la perspectiva del principio democrático se excluye que personas y grupos sociales que se encuentren en cualquier situación desfavorable puedan quedar aislados y sin voz, que anule o menoscabe el disfrute de derechos y libertades (con una ciudadanía debilitada o insuficiente) que perjudiquen los intereses o que agrave las cargas.¹⁵²⁰

Una de las primeras referencias con el objetivo de prevenir la discriminación señala la acción legislativa con criterio jurídico la promulgación de la Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación, de 2003, de 11 de junio;¹⁵²¹ Ley para prevenir y eliminar la

¹⁵¹⁸ FIGUERUELO BURRIEZA, A., LEÓN ALONSO, M. (2011). “Las cláusulas generadoras sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva: Perspectiva constitucional”. En WILFREDO SANGUINETI, R., MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L., FIGUERUELO BURRIEZA, A., LEÓN ALONSO, M., LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P. *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva en Castillo y León*. España: Bomarzo, pp. 12-13, 18-19.

¹⁵¹⁹ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación, de 2003, de 11 de junio*. Capítulo I. Disposiciones generales. Artículo 1. México: Cámara de diputados, pp. 1-2. Última reforma de 2014, de 20 de marzo.

¹⁵²⁰ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. (1986). *Igualdad y discriminación*. Madrid: Tecnos, pp. 168-173.

¹⁵²¹ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación, de 2003, de 11 de junio*. Capítulo I. Disposiciones generales. Artículo 1. México: Cámara de diputados, pp. 1-2. Última reforma de 2014, de 20 de marzo.

discriminación en el Estado de Nuevo León, de 2017, de 17 de mayo.¹⁵²² Ahora bien, la lucha contra la discriminación ejercida sobre las mujeres tiene tres fuentes: la proscripción de la discriminación directa por razón de sexo, la eliminación de las discriminaciones indirectas: una que coesiste en situación, criterio o práctica aparentemente neutros que pone a personas de un sexo en desventaja (techo de cristal), y la adopción de las acciones positivas con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

Asimismo, los diversos mecanismos de tutela antidiscriminatoria como la selección de los criterios prohibidos de trato desigual es objeto de dicha tutela. Por otro lado, con el principio de igualdad que surge de un principio constitucional inspirador de todo el sistema jurídico-político que, como tal, exige la ausencia de discriminación, y el derecho a un trato igual entre mujeres y hombres. En este sentido, se puede afirmar que la igualdad se convierte en un criterio fundamental y orientador que deben seguir las normas laborales y, en cualquier caso, el ámbito institucional en las relaciones de trabajo, esto es, el ámbito propio del sistema económico y del sistema laboral, ofrecen un escenario para la comprobación de los compromisos constitucionales de igualdad y no discriminación.

Si se tiene en cuenta la existencia de la desigualdad de base o de partida en el seno de las relaciones laborales, una referencia es la lucha de las mujeres mexicanas y de las mujeres de todo el mundo por salir de la servidumbre y lograr los mismos derechos que los varones. A su vez, las trabajadoras están en una situación clara de inferioridad respecto a los hombres, por ejemplo, desigualdad retributiva, la segregación horizontal y vertical, distintas posiciones en el empleo marcadas por las relaciones de género es un síntoma de desigualdad y discriminación estructural de las mujeres en el ámbito público.

En este sentido, implica la actuación de los poderes públicos, los cuales están obligados a promover la efectiva igualdad de trato y no discriminación otorgado por la ley como en su aplicación.¹⁵²³

También, las regulaciones constitucionales, y las normas internacionales sirven de parámetros interpretativos a la hora de precisar el cambio de cara a la igualación de los

¹⁵²² H. CONGRESO DEL ESTADO. *Ley para prevenir y eliminar la discriminación en el Estado de Nuevo León, de 2017, de 17 de mayo. Decreto 261*. Título Primero. Objeto y definiciones de la Ley. Capítulo I. Disposiciones generales. Artículo 2 párrafo segundo. Nuevo León: Congreso del Estado, p. 1.

¹⁵²³ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. (2007). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Ceura, p. 113.

sexos que, ya se habían reconocido en otros países. Así, vendrían a responder a una noción más moderna de las sociedades formalmente igualitarias y que tienen como objetivo una sociedad y una democracia realmente paritarias.¹⁵²⁴ Todo ello teniendo en cuenta que el trabajo es el medio más extendido de incorporación de la mujer al ámbito público, es decir, en la práctica remite el acceso de la mujer en la función pública que significa posibilitar una nueva visión, una nueva interpretación de la realidad que desmonta la visión establecida de la invisibilidad del espacio privado y la dependencia que apuntala la impresionante capacidad de reproducción del capitalismo-patriarcado.¹⁵²⁵

Y ha sido con posterioridad que se redefinió las identidades de feminidad y masculinidad, se configuran un nuevo orden social, así el derecho al trabajo asalariado,¹⁵²⁶ la educación superior, el voto femenino se está reformulando la identidad social, familiar y personal de las mujeres.¹⁵²⁷ Además de lo anterior, los poderes públicos llevan a cabo una ordenación general de las políticas públicas y en el ordenamiento laboral¹⁵²⁸ una transformación en la esfera pública y en la biografía existencial de las mujeres por un fortalecimiento de la autonomía personal.

Para el discurso de la excelencia de las mujeres albergan cualidades extraordinarias, cualidades intelectuales, destacan las excelsas cualidades morales, y fundamentales para el orden y el progreso social. A partir de aquí, se asiste a la puesta en pie, de un proceso de materialización del Derecho y sin los cuales no sería posible entender el propio ordenamiento laboral.¹⁵²⁹ En este sentido la igualdad sustancial se halla vinculada a la noción de justicia material que posibilite el desarrollo de la persona y su participación en el

¹⁵²⁴ DE MIGUEL ÁLVAREZ, A. (2007). “Hacia una sociedad paritaria: la redefinición de lo público y privado”. En SIERRA GONZÁLEZ, A., DEL PINO DE LA NUEZ RUIZ, M. *Democracia paritaria: Aportaciones para un debate*. Barcelona: Laertes, pp. 87-98.

¹⁵²⁵ BENSTON, M. (1969). “The Political Economy of Women’s Liberation”. En *The Politics of Housework*. London: Alison and Busby, E. Malos, 19, 119.

¹⁵²⁶ SCOTT, J. (1993). “Historia de las mujeres”. En BURKE, P. *Formas de hacer Historia*. Madrid: Alianza Universidad, p. 406.

¹⁵²⁷ LIPOVETSKY, G. (2003). “La familia ante el reto de la tercera mujer: amor y trabajo”. En VVAA. *La familia en la sociedad del siglo XXV*. Madrid: Fundación de Ayuda Contra la Drogadicción. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Comunidad de Madrid, Ayuntamiento de Madrid, p. 86.

¹⁵²⁸ BAYLOS GRAU, A. P. (1998). “Igualdad, uniformidad y diferencia en el Derecho del Trabajo”. En *Revista de Derecho Social*, 1, España: Dialnet, pp. 11-38.

¹⁵²⁹ FERRAJOLI, L. (1995). *Derecho y Razón. Teoría del garantismo penal*. Madrid: Trotta, p. 907.

entramado económico, político y social del país¹⁵³⁰ un genuino derecho de las mujeres a la igualdad real y efectiva en relación con los hombres.

Por último, los poderes públicos deben promover las condiciones de programas permeables a las diferencias de género.¹⁵³¹ La igualdad y no discriminación es todavía hoy una tarea pendiente, lo evidencia a diario la contemplación de situaciones arraigadas en el empleo, trabajo, y en las relaciones laborales. Asimismo, se observa con singular atención la escasa o nula presencia de las mujeres con una formación profesional en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos.

1. MERCADO DE TRABAJO: BRECHA DE GÉNERO

La brecha de género persiste en tanto las mujeres tienen menos posibilidades de entrar en el mercado laboral que los hombres. Así, la desigualdad, la discriminación, los roles y estereotipos de género, y el sistema patriarcal es el entorno que reciben las personas respecto a lo que serán a lo largo de la vida. La familia, la escuela y las sociedades, preparan el ambiente estableciendo diferencias, fomentando, estimulando y orientando a las niñas, jóvenes y mujeres a las actividades domésticas y maternas que se cruzan con las socioeconómicas, y a los niños, jóvenes y varones hacia actividades profesionales, mayor riesgo y fuerza se cruzan con el ser jefe de familia.¹⁵³²

Así comienza el ciclo de la brecha de género, pues se trata de una construcción social, el sistema u orden de género se refiere a los atributos con el ser femenino y masculino. El género determina lo que puede esperarse, lo que es permitido y valorado en una mujer o un hombre el ejercicio o actividades de las personas a lo largo de la historia y que es imperante en las sociedades conservadoras como la de México.

No obstante, los desafíos son ahora más complejos y esto resulta de ciertas habilidades, el desempeño o rendimiento y la amplitud de campos de desarrollo a la hora de

¹⁵³⁰ GARCÍA AÑÓN, M. J. (2003). "Derechos sociales e igualdad". En ABRAMOVICH, V., GARCÍA AÑÓN, M. J., COURTIS, C. *Derechos sociales. Instrucción de uso*. México: Fontamara, p. 85.

¹⁵³¹ BENHABIB, S. (2006). *Las reivindicaciones de la cultura. Igualdad y diversidad en la era global*. Buenos Aires: Katz, pp. 8-9.

¹⁵³² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012). "Convenio núm. 138 sobre edad mínima 1973, y Recomendación núm. 146". En *Igualdad de género y trabajo decente. Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género 2012*. Ginebra: OIT, Oficina para la Igualdad de Género y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, pp. 17-25.

elegir ocupaciones y, en definir sus proyectos de vida tanto mujeres como hombres. En cuanto a la participación económica y oportunidades reveladoras se debe aumentar la participación laboral femenina, igualar las desigualdades de género, las percepciones retributivas, el acceso al trabajo, hasta aumentar la presencia de las mujeres en los altos cargos y puestos en organizaciones públicas de los distintos poderes del Estado que dan cuenta de las brechas de género, particularmente en el trabajo.

Esto de ninguna manera significa que no haya espacios de trabajo para las mujeres, sino que, cuando lo hacen, tienen más dificultades para encontrar empleo. Una mayoría de mujeres no tienen un acceso a un trabajo decente, y además carecen de todo tipo de protección social, de hecho, dadas las desigualdades sobrellevadas por tantas décadas, es necesario hacerse cargo de la desigualdad entre las mujeres y los hombres. No obstante, lo más efectivo, eficiente y sustentable, es enfrentar el fenómeno desde sus orígenes, que no sólo incomodan, entorpecen, retrasan y limitan las posibilidades y el desarrollo de las mujeres mexicanas.

La inserción laboral del colectivo femenino tiene características particulares, mayores niveles de escolaridad y de estudios medios y superiores, permiten una mayor tasa de participación laboral. No obstante, es menor el acceso a la función pública de las mujeres que están subrepresentadas en los cargos y puestos de mayor jerarquía;¹⁵³³ así el mérito y capacidad no ha rendido los resultados esperados en el ámbito público. Por otra parte, hay mayor número de mujeres en funciones medias o bajas de las administraciones públicas. También, es mayor la participación de las mujeres en la educación, la salud, servicios sociales, y servicio doméstico.

Dicho todo lo anterior, es importante advertir que las dificultades para acceder y de promoción no radican en la falta de capacidad de las mujeres, sino en sesgos de quienes toman las decisiones, y factores socioculturales, entre otros. Resulta necesario involucrar más a los hombres en el principio de igualdad y no discriminación; ello no es asunto sólo de mujeres, los privilegios son invisibles, los hombres los han naturalizado. Es preciso tener en cuenta, y potenciar que las mujeres comprendan sus derechos, la igualdad entre

¹⁵³³ POBLETE, P. (2016). *Informe GET, Género, Educación y Trabajo: La brecha persistente. Programa género, educación y trabajo*. Chile: Comunidad mujer, BID, pp. 7, 11, 15, 18, 21, 23.

mujeres y hombres en el ámbito público y privado, en el trabajo, desarrollar su liderazgo y concientizar su papel para fomentar sus derechos y promover la igualdad.

Desde mediados del siglo XIX hasta las primeras décadas del siglo XX se ha puesto de relieve el principio de igualdad, por ello, la necesidad de adoptar medidas que permitan la realización efectiva del libre desarrollo de la personalidad de la mujer, a tal efecto, erradicar las desigualdades que tienden a reproducir patrones socioculturales vinculados a la discriminación y a perpetuar la posición de inferioridad de la mujer. Frente a la decisión de las acciones positivas puedan ser corregidas mediante la eliminación que puedan suponer en sí mismas una barrera al acceso real de la mujer al mundo del trabajo, en igualdad de condiciones que los varones.

El logro de este objetivo igualitario a la realización de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, obliga a una actuación positiva que permita un mayor desarrollo progresista del principio de igualdad condición necesaria de promover la formación y cualificación de la educación profesional de las mujeres mexicanas.¹⁵³⁴ A este respecto, hay que recordar que la desigual situación de partida que padece la mujer puede ser corregida, ya que se trata de mejorar la empleabilidad de la mujer en el acceso al empleo público que había sido concebido como un espacio predominantemente masculino.

Además, hay que tener en cuenta la permanencia en el empleo de las mujeres potenciando su nivel formativo y competitividad a los requerimientos del mercado de trabajo.¹⁵³⁵ Este discurso permite procesos y concepciones culturales que están entretejidos con el ingreso a la universidad, con la modernización del patriarcado, la incorporación de ideas más igualitarias de mujeres y hombres y la participación más activa de las mujeres en el ámbito público. Una vez más, supuso un cambio la aplicación de las acciones positivas, que deben ser objeto, como se ha puesto de relieve del efectivo cumplimiento del principio

¹⁵³⁴ ALVARADO, M. L. (2000). "Abriendo brecha. Las pioneras de las carreras liberales en México". En *Revista de la Universidad Nacional Autónoma de México*, núm. 596. México: UNAM, pp. 11-17.

¹⁵³⁵ SASTRE IBARRECHE, R. (2007). "Postulados para la igualdad femenina y acceso al empleo". En FIGUERUELO BURRIEZA, Á., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. M. *Igualdad ¿Para qué?* A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Granada: Comares, pp. 445-458.

de igualdad de oportunidades sustancial y la eliminación de la discriminación laboral que impide el pleno ejercicio de los derechos de la mujer.¹⁵³⁶

Con el telón de fondo y en consecuencia con la contratación o promoción del sexo subrepresentado en los empleos.¹⁵³⁷ Así, dentro de esta vinculación general, una problemática se plantea en la toma de decisiones políticas-administrativas. Además de lo anterior, la percepción entre el rol de líder y el rol de género que se emiten sobre el éxito o el fracaso se perciben como menos probables que las mujeres consigan un puesto de liderazgo. Así, se predice que las atribuciones que se hacen del éxito y fracaso¹⁵³⁸ de la mujer en los cargos de dirección y decisión son por circunstancias de suerte y no por mérito y capacidad. Por otra parte, se señala que el poder o mando, la competencia y la autoridad son cualidades de los hombres de su desarrollo de sus capacidades masculinas que se ven reflejados en el poder y su salario o sueldo.¹⁵³⁹

No obstante, más allá de las referencias específicas a la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito político, se encontrarían las reformas referidas, en las primeras décadas de los siglos XIX y XX que constituyen una importante novedad en el frontispicio de la Función pública. De lo expuesto anteriormente se refiere a la primera mujer que formó parte del Gabinete Presidencial de 1940 en la Secretaria de Turismo (1976-1982) por la que se extiende en los siguientes sexenios (1988-1991, 1994-1997), es decir, la asunción femenina en las Secretarías de Estado, no obstante no cubren todos los ámbitos del gabinete del gobierno.

Por lo tanto, el puesto más alto que han ejercido las mujeres en la Administración Pública Federal ha sido titular de una Secretaria de Estado que, tiene a su cargo un ramo de la Administración Pública Federal y las atribuciones están fijadas en la Ley Orgánica de la

¹⁵³⁶ SIERRA HERNÁNDEZ, E. (1999). *Acción positiva y empleo de la mujer*. Madrid: CES, pp. 80-84.

¹⁵³⁷ RODRÍGUEZ, A. (1996). “Del reparto del empleo al reparto del trabajo”. En RODRÍGUEZ, A., GOÑI, B. MAGUREGI, G. *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao: Bakeaz, CDEM, pp. 100-109.

¹⁵³⁸ GARCÍA-RETAMERO, R. (2006). “Congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso”. En *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 38, núm. 2, Bogotá, pp. 28, 31-62.

¹⁵³⁹ SEN, A. (2001). *La desigualdad económica*. Trad. de E. L. Suárez Galindo, México: Fondo de Cultura Económica, pp. 238-239.

Administración Pública Federal. En suma, tal y como se expresa sólo 23 mujeres han ocupado este cargo, considerando 6 del gabinete ampliado, de 1980 a 2012.¹⁵⁴⁰

Por lo que respecta a la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal (CJEF)¹⁵⁴¹ hay mayor participación femenina, en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), de cada 10 direcciones 4 son ocupadas por mujeres; en las instituciones de salud y desarrollo social, educación, ciencia y tecnología, así como en gobierno y seguridad pública, sólo el 25% son titulares mujeres, mientras en economía, medio ambiente y relaciones exteriores la proporción es aun inferior de 8%. De este modo la participación femenina¹⁵⁴² en las direcciones de área, donde de cada 100 titulares sólo 34 son mujeres, y en la Dirección General Adjunta hasta 86 titulares o jefes de unidad son hombres.

Así también, como se verá, las primeras mujeres que ocupan cargos de gubernatura de las entidades federativas de México, así en Colima (1979-1985), Tlaxcala (1987-1992), Yucatán (1991-1994), Distrito Federal (1999-2000), Zacatecas (2004-2010). Por otro lado, en Nuevo León sólo han participado como candidatas a la gubernatura cuatro mujeres en los años de 1985, 1991, 1997, 2003 y 2015. Cabe añadir que ninguna mujer ha ocupado la gubernatura del Estado.

De hecho el país sólo ha tenido cinco candidatas a la presidencia de México en los años de 1982, 1988, 1994, 2006 y 2012 sin haber alcanzado el objetivo político de sus partidos. Por otra parte, se suma una candidata a la presidencia del país en el Proceso Electoral Federal 2017-2018, las elecciones federal se llevarán a cabo el domingo 1 de julio de 2018.¹⁵⁴³

¹⁵⁴⁰ GABINETES PRESIDENCIALES MÉXICO. *Secretarías de Estado. México 1980-2012*. México, p. 3.

¹⁵⁴¹ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN LXII Legislatura 2015. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN (2013). *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal 1976, de 29 de diciembre*. Título Primero De la Administración Pública Federal. Capítulo Único De la Administración Pública Federal. Artículo 4 Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, prevista en el Apartado A del artículo 102 CM., pp. 1-4. Última Reforma DOF de 27 de enero de 2015.

¹⁵⁴² INSTITUTO FEDERAL DE ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS (2013). *Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental 2002, de 11 de junio*. Capítulo I. Disposiciones Generales, artículo 3. Fracción III. México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, p. 1. Última Reforma 14 de julio de 2014.

¹⁵⁴³ Serán organizadas por el Instituto Nacional Electoral y se renovaran los siguientes cargos de elección popular a nivel federal: Presidente de la Republica, Jefe de Estado y de Gobierno, 128 Senadores y 500 diputados federales y el mismo día de la jornada electoral federal se realizaran elecciones locales en 30 de los estados de la República.

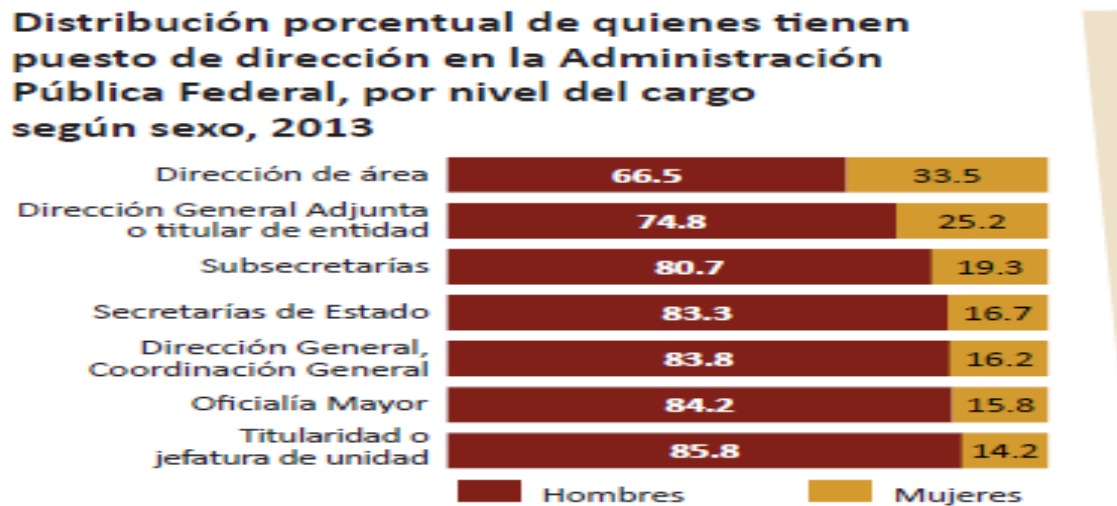
Por otro lado, funcionarias gubernamentales señalan que en la estructura de mando de las Secretarías de Estado de 2016, sólo el 13% son mujeres, ocupan un cargo en la Secretaría de Desarrollo Social, Turismo, Salud, Relaciones Exteriores, Educación Pública, Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano, Cultura, y Procuraduría General de la República y, a nivel mundial el 17%.¹⁵⁴⁴ El balance arroja que a nivel de directores de 22 cargos sólo dos son ocupados por mujeres; también podemos acentuar que el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos de la Administración del Estado no está representado en una cifra en la composición total del órgano. Además, entre los empleados públicos o personal laboral de menor categoría existe el supuesto que hay paridad entre mujeres y hombres.

La conformación de la plantilla de empleadas/os en la Administración Pública Federal en un sector masculinizado, hasta el día de hoy, en cuanto a los puestos de mando en las diferentes instituciones en la clasificación de siete cargos de quienes tienen puesto de dirección (gráficos), el dominio de los hombres es evidente, la mayor participación femenina se da en las direcciones de área, donde de cada 100 titulares, 34 son mujeres; en todas las demás la proporción de los varones es más alta la participación en los cargos de poder en alguna Dirección General Adjunta u otra entidad, hasta 86 titulares o jefes de unidad.¹⁵⁴⁵

¹⁵⁴⁴ Encuentro de Mujeres en la Sociedad del Conocimiento y la Innovación, Mérida, Yucatán. Además, habría que mencionar el reclamo de las asistentes al Secretario del Trabajo no haber ratificado el Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo doméstico, y de la perspectiva de género en la integración del presupuesto. Por otro lado el Secretario del Trabajo responde que se ratificara el Convenio 189 (OIT) cuando sea posible y viable en lo económico. Además, deben concluir los estudios del Seguro Social respecto a la forma de afiliación y las cantidades que se deben cobrar de las cuotas salariales. SALDIERNA, G. (2016). “En gabinete de Peña Nieto sólo 13% son mujeres”. En Periódico *La Jornada*. México: Periódico La Jornada, p. 35. Véase: <http://www.jornada.unam.mx/2016/01/27/sociedad/035n1soc>

¹⁵⁴⁵ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2014). *Mujeres y hombres en México 2013*. México: INEGI, Instituto Nacional de las Mujeres, pp. 71-73.

Gráfica 1. Distribución porcentual de quienes tienen puesto de dirección en la Administración Pública Federal, por nivel del cargo según sexo 2013.



Fuente: IFAI. Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos, 2013. Consultado en marzo de 2013.

Fuente: IFA. Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos, 2013.

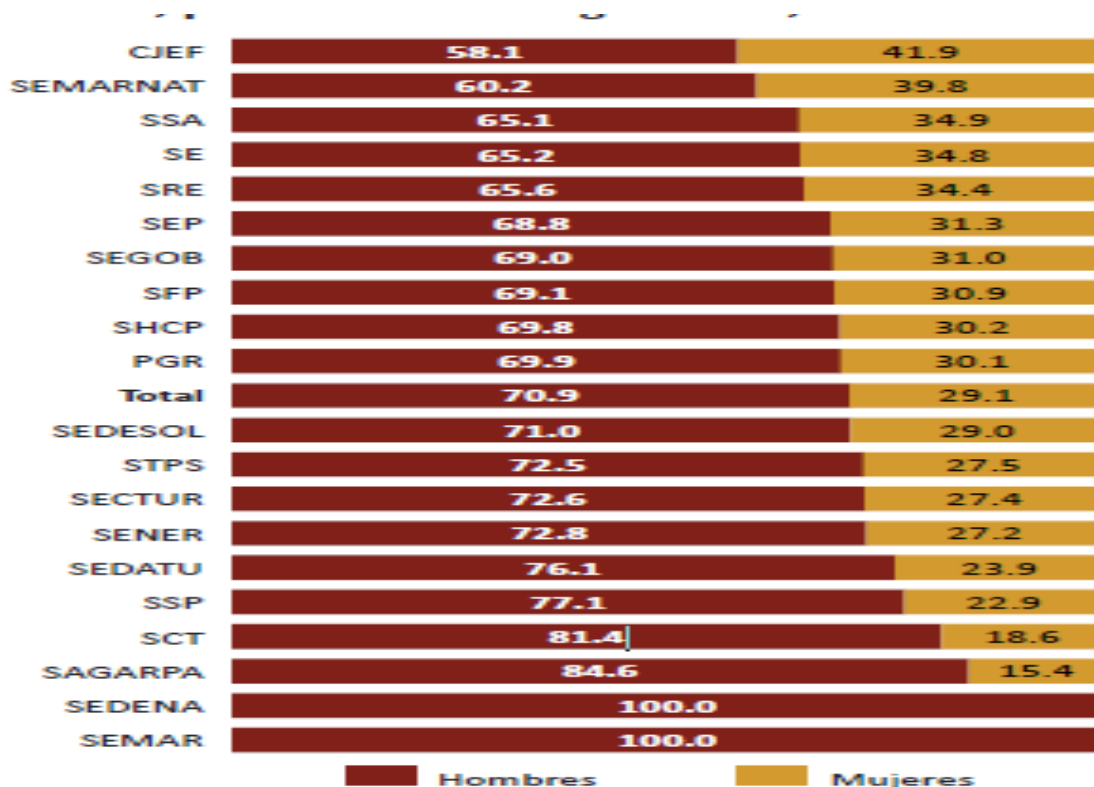
Por lo antes expuesto, en las entidades federativas los cargos directivos de las paraestatales de la APF recae en 17,3% de mujeres y 82% de hombres, es decir, la diferencia de 65,4% es a favor de los hombres, y en otras instituciones gubernamentales la representación femenina es muy escasa en la titularidad de las entidades federales y estatales. El mayor porcentaje se sigue observando en los órganos administrativos, con apenas 21,6%.¹⁵⁴⁶

Por tanto, son hombres los que tienen la mayoría de los puestos de mando en las instituciones de la Administración Pública Federal (APF). Son sectores mayoritariamente masculinizados como la Secretaria de la Defensa Nacional (SEDENA) y la Secretaria de Marina (SEMAR) la totalidad de los mandos son hombres, sin embargo el sector femenino sigue en actividades inidentificadas por su rol de género, es decir, en áreas de trabajo feminizadas (salud, administración, sanidad, educación). Por ello, existe mayor participación femenina en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal (CJEF) y en la

¹⁵⁴⁶ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2014). *Mujeres y hombres en México 2013*. México: INEGI, Instituto Nacional de las Mujeres, pp. 71-73.

Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), donde de cada 10 plazas titulares de dirección de mando, 4 son ocupadas por mujeres.

Gráfica 2. Distribución porcentual de los mandos de dirección en la Administración Pública Federal, por Secretaría según sexo 2013.



Fuente: IFAL. Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos, 2013. Consultado en marzo de 2013.

Fuente: IFA. Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos, 2013.

En las instituciones estatales y federales de la Administración Pública por ramo de actividad hay diferencias significativas y de segregación laboral, pues se concentran el mayor número de mujeres en sectores feminizados, por ejemplo, en el campo de la salud y desarrollo social; educación, ciencia y tecnología; así como en áreas administrativas; así como en gobierno y seguridad pública, sólo el 25% de sus titulares son mujeres (APF). Por otro, en economía, medio ambiente y relaciones exteriores la proporción de las mujeres es aún inferior sólo el 8%.¹⁵⁴⁷ En el caso de los integrantes del Poder Judicial de la Federación

¹⁵⁴⁷ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2014). *Mujeres y hombres en México 2013*. México: INEGI, Instituto Nacional de las Mujeres, pp. 71-73.

todos los titulares son hombres el 80%, del total de funcionarios es el 79,2% de hombres, contra el 20,8% de mujeres. Es oportuno destacar que son los datos más aproximados al año 2018, así como vale la pena visibilizar que todavía estamos muy lejos de alcanzar la igualdad de género y la igualdad de oportunidades en la representación relativa a la función pública de las administraciones públicas gubernamentales.

Esta forma de actuar prohibiendo la discriminación por razón sexo, como una más de las otras discriminaciones, una marginación tan singular como el ejercido respecto a las mujeres en todas las administraciones públicas del país al margen de cualquier argumento lógico. Quizá porque su ejercicio podía extenderse a todas las mujeres mientras que la educación o el acceso a las profesiones tenía sus propias limitaciones. En el texto constitucional, y demás leyes del ordenamiento jurídico, como veremos sólo hace referencia al derecho de acceder a las administraciones públicas con los requisitos que señalen las leyes. Así, de los puestos próximos al poder que se cubren por nombramientos. Así también, es preciso destacar la escasez de mujeres en los puestos de toma de decisiones.

El movimiento de mujeres mexicanas militantes en los partidos políticos coincide a la hora de plantear la reivindicación de mayor participación de mujeres en los puestos políticos de decisión. Un primer logro fue la adopción en los estatutos internos de los partidos políticos del porcentaje que tenía que ser cubierto por las mujeres, coloquialmente llamado cuota.¹⁵⁴⁸ Y, han llegado a convertirse en una fuerza nacional y local unificada en la normalidad democrática y reconocido el derecho a la igualdad.

Se presentaron datos en la Ley electoral para el Estado de Nuevo León de 2014, que revelan que habían alcanzado los objetivos para lograr la igualdad en la participación política de 50% -50% de mujeres y hombres para el acceso a los cargos de elección popular, según la elección de que se trate (2017).¹⁵⁴⁹ Se reconoció el derecho de las mujeres

¹⁵⁴⁸ SEVILLA MERINO, J. (2007). “Paridad y leyes electorales”. En FIGUERUELO BURRIEZA, Á., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. M. *Igualdad ¿Para qué?* A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Granada: Comares, pp. 476-478, 482.

¹⁵⁴⁹ H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN. *Ley electoral para el Estado de Nuevo León, de 2014, de 8 de julio. Decreto núm. 180.* Título Segundo. De las organizaciones políticas. Capítulo Primero. De los partidos políticos. Artículo 31 párrafo segundo, Segunda Parte. Del proceso electoral. Título Primero. De los actos previos a la elección. Capítulo Primero. De los procesos de selección de candidatas a cargos de

nuevoleonesas en el sistema de elección, es decir de paridad de género. Así los partidos políticos promoverán y garantizarán la paridad entre los géneros, en la postulación de candidatos a los cargos de elección popular, para la integración del Congreso y de los Ayuntamientos.

Para garantizar la paridad entre géneros en el caso de la postulación de candidatos para la integración del Congreso del Estado, no podrá haber más del cincuenta por ciento de candidatos de un mismo género. La Comisión Estatal Electoral de Nuevo León, en sus competencias, tendrá las facultades para rechazar el registro del número de candidaturas de un género que exceda la paridad, fijando al partido un plazo para la sustitución de las mismas. En caso de que no sean sustituidas no se aceptará su registro.

Por último, la Constitución mexicana reconoce la igualdad como principio, y ha experimentado en el ordenamiento jurídico mexicano un profuso desarrollo normativo y, por ello, desde esa perspectiva transversal, implantar la igualdad real entre mujeres y hombres. A tales efectos, la aprobación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003) corresponde al Estado promover las condiciones de libertad y de igualdad real y efectiva de todas las personas (art. 2. Ley),¹⁵⁵⁰ la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006) propone los lineamientos que orienten hacia la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado (art. 1. Ley),¹⁵⁵¹ La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación,¹⁵⁵² y la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas (2007).

elección popular y las precampañas. Capítulo Segundo. Del registro de candidatos. Artículo 143 párrafo cuarto y quinto. Nuevo León: Congreso del Estado, pp. 11, 63, 67-68. Última reforma de 2017, de 10 de julio.

¹⁵⁵⁰ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación, de 2003, de 11 de junio*. Capítulo 1 Disposiciones Generales, artículo 1 es de orden público y de interés social, en los términos del Artículo 1 de la CM., así como promover la igualdad de oportunidades y de trato, p. 1. México: Cámara de Diputados. Última Reforma, de 2013, de 24 de diciembre.

¹⁵⁵¹ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006, de 2 de agosto*., Título 1 Capítulo Primero Disposiciones Generales artículo 1. México: Cámara de Diputados, p.1. Última Reforma de 2013, de 14 de noviembre.

¹⁵⁵² CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2007, de 1 de febrero*. Título Primero Capítulo 1 Disposiciones Generales, artículo 1, p. 1. México: Cámara de Diputados. Última Reforma de 2013, de 15 de enero.

1.1. A propósito de la Ley Federal del Trabajo en los estudios de las mujeres

Las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo mexicano, centrando el interés en la brecha de salarios y tasas de desempleo se ponen de manifiesto en el papel que juega la discriminación y los efectos que ello genera de desigualdad y pobreza femenina. De hecho, centra el interés en materia de igualdad de género en la independencia económica, la conciliación de la vida personal, profesional y familiar, igual representación en los cargos y puestos de decisión, erradicación de cualquier forma de discriminación, y la promoción de la igualdad en las políticas de empleo.

Sin embargo, se debe tener presente los claros y oscuros que opciones como esta se presentan a la hora que las definen *mujer, trabajo y familia* conllevan que siga una carga de dominación masculina; la más simple de ellas denuncia el poder del hombre sobre la mujer en tanto que poder de una clase masculina sobre una clase femenina. Y dentro de las cuales reflejan el control, por parte de los hombres, de las formas sociales y, por lo tanto, describen de forma clara la figura de la inferioridad de la mujer o reflejan la situación de la lucha contra la desigualdad, la violencia y los tabúes.¹⁵⁵³

Es por ello, que la relevancia en el marco de las relaciones laborales se caracteriza históricamente por propiciar u ocultar algunos de los comportamientos discriminatorios para con las mujeres. Así, la consecución gracias al reconocimiento de carácter social de género ha ido adquiriendo una posición firme en la tutela de sus derechos e intereses económicos y, sociales para empoderarse en su lucha por la igualdad entre mujeres y hombres, es decir, el *Título Quinto Trabajo de las Mujeres*, de la Ley Federal del Trabajo (art. 164. LFT).¹⁵⁵⁴

El principio de esta norma es, por lo tanto, hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, singularmente, en la esfera laboral, económica y social. Para ello se establecen una serie de principios de actuación, se regulan derechos y deberes, y se prevén medidas destinadas a eliminar y corregir cualquier forma de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral. Las obligaciones que se fijan en

¹⁵⁵³ TOURAINE, A. (2007). *El mundo de las mujeres*. Trad. de M. José Furió. Barcelona: Paidós Ibérica, pp.19-20.

¹⁵⁵⁴ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA Unión. *Ley Federal del Trabajo, de 1970, de 1 de abril*. Título Primero Principios Generales. Título Quinto Trabajo de las Mujeres. México: Cámara de Diputados, pp. 1-43. Última Reforma de 2012, de 9 de abril.

la Ley se aplicarán a toda persona que se encuentre o actúe en territorio mexicano, cualquiera que fuese su domicilio o residencia.

Por esta razón, en la Ley se van a tratar las políticas públicas, estatales y locales. De hecho, la noción de género conllevaba un determinismo social y, Constitucional como la norma suprema del ordenamiento jurídico que establece la exigencia expresa de que todas las normas generales deben interpretarse en todos los niveles normativos de acuerdo con los principios constitucionales.¹⁵⁵⁵ Ahora bien, resulta imprescindible comenzar sobre la situación en la que se encuentra la mujer en el mercado laboral, en el largo y lento camino emprendido hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.¹⁵⁵⁶

Se trata de un camino, el que ha debido recorrer, marcado por los prejuicios y convencionalismos sociales, y que durante años han relegado a la mujer, situándola en un plano bastante alejado de la realidad laboral; debemos tomar conciencia de todo lo que se ha dejado fuera: la historia personal, las relaciones interpersonales y en el que se han visto restringidos su desarrollo, tanto profesional como humano.

A partir de estas constataciones, se tenía que hablar de un empleo mixto en los espacios públicos, de segregación, de división sexual en la educación y en el trabajo, de políticas familiares, de diferencias salariales, de empleos en el servicio, de un sector feminizado de trabajo, de paro, de flexibilidad, del trabajo a tiempo parcial, entre otros. El movimiento feminista ha transformado la condición de las mujeres en muchos países y sigue activo allá donde resulta más raro que no se reconozcan sus conquistas y su lucha por la libertad y la igualdad. Las acciones contra la desigualdad y las discriminaciones laborales representan de hecho la parte más visible de la acción femenina, y la que obtiene en el ámbito profesional.

Sabemos asimismo que la igualdad profesional su éxito en la nueva perspectiva de género se abre en el terreno laboral y, responden al ordenamiento jurídico amparado en la Constitución mexicana de 1917 y, de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Esta visión inspiradora para que seamos optimistas, se hace referencia en la Constitución mexicana que

¹⁵⁵⁵ SARTORI, G. (1994). *Ingeniería constitucional comparada. Una investigación de incentivos y resultados*. Trad. de R. Reyes Masón. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 213-215.

¹⁵⁵⁶ FUENTES FERNÁNDEZ, F. (2008). “Mujer, trabajo y familia. Nuevas perspectivas ante la reciente Ley para la igualdad efectiva”. En GILES CARNERO, R., MORA RUIZ, M. *El derecho antidiscriminatorio de género*. Badajoz: @becedario, pp. 91-92.

consagra en el artículo 1 el principio de igualdad, y la prohibición de discriminación por razón de sexo, entre otras. Esta afirmación se distingue también en el artículo 123 constitucional, que de forma directa señala que se impida un trato discriminatorio en el acceso de la mujer al empleo, en la libre elección de profesión u oficio, en su promoción profesional o en el derecho a la obtención de una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Debemos entender que esta finalidad supone incluir todo lo relativo al trabajo, al empleo, la educación y, la formación para el empleo.¹⁵⁵⁷ Por eso es tan importante subrayar que las normas en materia de igualdad y la prohibición de la no discriminación son elementos que se han de aplicar en las políticas públicas para asegurar la eficacia de la normativa constitucional. Por ello, la aplicación del principio de *traversalidad de género* conlleva que la igualdad entre mujeres y hombres se consideren como objetivo que debe impregnar todas las actuaciones públicas tanto generales como específicos en la esfera pública y privada.

Esta defensa conjunta de la igualdad, libertad y justicia jurídica debe ser un trabajo en conjunto de los poderes públicos y, las instituciones que impulsen a la sociedad a transformarse, al crear en ella un equilibrio cada vez mayor entre mujeres y hombres. Por ello, la relación de algunos puntos sobre el empleo y trabajo del artículo 123 constitucional¹⁵⁵⁸ del Apartado A y, de los artículos 1, 2 y 3 de la Ley de Trabajo que configuran la calidad jurídica del derecho al trabajo, la prohibición de discriminación por razón de sexo y, la igualdad de trabajadoras y trabajadores deben ser considerado por el empleador.

Por otro lado, ha sido acogida la igualdad salarial (art. 5. Fracción XI. LFT) o igualdad de las retribuciones por un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (art. 123. Apartado B. Fracción V. CM) que el que se pague a otro trabajador por trabajo de

¹⁵⁵⁷ SHAW, J. (2002). "The European Union and Gender Mainstreaming: Constitutionally embedded or comprehensively marginalised?" En *Feminist Legal Studies*, vol. 10. London: Knud Erik Jorgensen, Mark . Pollack & Ben Rosamond, Sage, pp. 213-226.

¹⁵⁵⁸ LÓPEZ APARICIO, A. (1960). "Cincuenta años de nuestra legislación del Trabajo". En *Revista Mexicana del Trabajo*, México: RM, pp. 33-35.

igual eficiencia.¹⁵⁵⁹ En el caso mexicano, la disposición esencial en la materia que nos interesa que lleva por nombre “*Título Quinto Trabajo de las Mujeres*” de la Ley Federal del Trabajo se establece el disfrutar de los mismos derechos y obligaciones las mujeres que los hombres (art. 164. LFT).

Por lo tanto, la normatividad se ve ampliada en la protección y, en acciones encaminadas a la justicia social, la seguridad social, la protección de las trabajadoras embarazadas y de la maternidad sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos (arts. 165 y 166. LFT). Sin perder de vista, otra cuestión de interés, es el periodo de lactancia, el permiso de maternidad con derecho a reingreso, la prohibición de despido, los permisos prenatales retribuidos (art. 168. LFT) y, un periodo de receso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto (art. 170. Fracción II. LFT).

Asimismo, otra prestación es la seguridad social que atañe una ventaja para las mujeres mexicanas que trabajan fuera de su hogar y, que puedan ejercer su derecho a hacerlo con una política familiar¹⁵⁶⁰ más amplia en materia de Conciliación de la vida laboral y familiar es facilitar los servicios de guardería infantil prestación del Instituto Mexicano del Seguro Social (art. 171. LFT). En esta norma se contempla la práctica de acciones positivas reflejadas en actuaciones encaminadas a tener un mayor acceso al trabajo y a todas las profesiones, primando las mismas oportunidades de las mujeres y los hombres.

Pero para ello es necesaria la implicación continuada y efectiva de los agentes sociales promoviendo la concienciación sobre la igualdad y, reforzar la posición de las mujeres en la estructura social con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, tanto laboral, familiar, como personal.¹⁵⁶¹ En nuestro país se ha observado con acierto, el interés de proteger el régimen jurídico y social de la mujer trabajadora, así la igualdad entre géneros ha venido de la mano de la protección de las mujeres que facilita la consecución efectiva de la igualdad real entre mujeres y hombres.

¹⁵⁵⁹ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA Unión. *Ley Federal del Trabajo, de 1 de abril de 1970*. Título Primero Principios Generales. Título Quinto Trabajo de las Mujeres, pp. 1-43. Última Reforma, de 2012, de 9 de abril.

¹⁵⁶⁰ MEIL LANDWERLIN, G. (1999). “Cambio familiar y política de conciliación de la vida familiar y vida laboral en España”. En *RMYS*, núm. especial, pp. 27-36.

¹⁵⁶¹ GOBIERNO DE ESPAÑA (2010). “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”. En *Fundación Mujeres. Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Materiales divulgativos*. Madrid: Ministerio de Igualdad, p. 5.

Desde esta perspectiva de género se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde las mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diversas facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

1.2. Medidas en pro de la igualdad en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Nuevo León

En el ámbito de la Administración Pública hay que regular las relaciones con los servidores públicos, vinculados con las dependencias, unidades administrativas de coordinación, entre otras (art. 1. Párrafo segundo. LOAPNL). Sus relaciones laborales o profesionales se rigen por el Derecho del trabajo referencia en el régimen de la función pública que hoy en día recoge la legislación general del empleo público. Por ello conviene señalar que la Coordinación Ejecutiva de la Administración (arts. 6 y 19. Bis. Ley), hoy en día reconoce las facultades y obligaciones que conlleva con la sociedad civil, las políticas públicas, planes, programas y, acciones generales de la Administración Pública y, el Plan Estatal de Desarrollo.

Por su parte, la organización del gobierno, si bien se trata de un fenómeno muy desigual en unas y otras dependencias e instituciones o sectores de las mismas. Por ello, la necesidad de la creación de nuevas o de su eliminación de dependencias, unidades administrativas y organismos para lograr la mayor eficacia, eficiencia y austeridad (art. 19 Bis. Fracción IV. LOAPNL). Por lo tanto, se puede cuestionar su tamaño, su papel o funcionamiento o si está adaptada a un mundo en pleno cambio, pero esto no significa que la Administración Pública deje de tener un papel clave en las sociedades del siglo XXI.¹⁵⁶²

Ahora bien, se necesita una Administración avanzada, eficiente, ágil y capaz de gestionar lo público con eficacia y transparencia que se transforme y juegue el papel que le corresponde; se necesita voluntad política, visión y consenso, en otras palabras, se necesita una Administración profesionalizada y sin injerencias o intereses partidistas. Por lo tanto, es facultad del Ejecutivo nombrar y remover a los titulares y servidores públicos de la Administración Pública señalado por la Constitución Política del Estado de Nuevo León y por el ordenamiento jurídico del Estado (art. 3. Párrafo segundo. Ley).

¹⁵⁶² MAS, C. (2012). *¿En qué hay que transformar la Administración Pública española? Cómo afrontar el reto del cambio del sector público*. Madrid. PricewaterhouseCoopers, S. L. pp. 5-13. Véase: www.pwc.es

Las condiciones de empleo de los funcionarios y de los empleados públicos se han ido igualando en las diversas administraciones a través de la negociación colectiva. Por ello, la Secretaría de Administración y la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado tienen como fin facilitar el apoyo administrativo en relación a la gestión de los recursos humanos en cumplimiento de las leyes y reglamentos en coordinación con las dependencias e instituciones, desde la confección de la oferta hasta la última de las decisiones previas a la incorporación que se mueven en territorios delicados para la garantía de la igualdad de género.

Por su parte, la revisión de las condiciones generales de trabajo las realiza el Sindicato Único de Servidores Públicos del Estado (SUSPE) en un marco constitucional de referencia para los trabajadores al servicio de la Administración, con independencia de que su vínculo jurídico sea estatutario o laboral (art. 31. Fracción I, VIII, IX, XIV. Ley).¹⁵⁶³ En este punto es necesaria una reflexión con el fenómeno de la burocracia y, el interés del concepto de los funcionarios públicos y de los empleados o trabajadores públicos en el régimen jurídico específico de la función pública. Los empleados públicos no ocupan un cargo por elección, lo que parece contraponerse a los valores democráticos y, aunque están sometidos a la dirección y control del gobierno, por otro lado, los funcionarios o autoridades con puestos de decisión de la administración son elegidos por designación política del partido en el poder.

Por lo antes expuesto, la igualdad de oportunidades en la esfera pública es un campo complejo, y ni el modelo de trabajo femenino ni el masculino puede proporcionar una organización equilibrada sin el complemento del otro,¹⁵⁶⁴ también es preciso que ese equilibrio se dé en cada mujer y cada hombre pues, como persona, se enriquecen mutuamente. Por lo tanto, si esto es así ¿cómo no se ha llegado ya a ese equilibrio? o ¿es necesario seguir hablando de la igualdad de oportunidades? De hecho, se puede afirmar que la discriminación, las desigualdades en el acceso, la ocupación y el salario en el entorno

¹⁵⁶³ H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN. *Ley Orgánica de la Administración Pública, de 2009, de 2 de octubre, para el Estado de Nuevo León*. Decreto núm. 5. PO n° 133-1. Título Primero Disposiciones Generales. Nuevo León: Congreso del Estado de Nuevo León, pp. 1-6, 11, 23-27, 39, 49. Última Reforma, de 2016, de 6 de abril.

¹⁵⁶⁴ GONZÁLEZ BETANCOR, S. M. (2004). *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*. Ponencia presentada en el Encuentro de Empresarias de la Macaronesia. PROFEM. Canarias: Universidad de las Palmas, p. 1.

laboral siguen siendo un fenómeno cotidiano y universal y, por tanto, si es necesario seguir hablando de igualdad de oportunidades.

Por su parte, en el seno de la Secretaría de Economía y Trabajo en su ámbito de competencia su misión es conducir la política laboral que permita consolidar en el Estado una cultura laboral que impulse la productividad y la competitividad para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, promover programas de capacitación, calidad, seguridad, higiene y desarrollo sindical. Así también, intervenir en los conflictos que se presenten por la aplicación de la Ley y, vigilar la observancia en las unidades burocráticas (arts. 28. Fracción XVII, XX. LOAPNL).

Los conflictos en las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores serán revisados por el Tribunal de Arbitraje, una Junta local de Conciliación y Arbitraje y un Tribunal de Justicia Administrativa (art. 47. Ley). Para ello, la justicia laboral será en la consideración y competencia del artículo 123 Apartado A¹⁵⁶⁵ de la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que con carácter general están llamados a desempeñar su cometido con imparcialidad y eficacia, al servicio de todos los ciudadanos (art. 49. Ley).

De lo inmediatamente señalado puede deducirse que, con los antecedentes que se acaban de exponer, el límite entre área política y área administrativa no está determinado con precisión y es difícil determinar el trasfondo de la cuestión burocrática, para muchos la burocracia constituye una especie de casta de individuos privilegiados, ajenos a los problemas cotidianos del común de los trabajadores (servidores públicos).

Ello implica, que se haya creado y pervivan las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, la precariedad en el empleo, la segregación horizontal y vertical de promoción de mandos medios y superiores del poder de decisión y, falta de transparencia de las retribuciones. En los criterios de actuación de las administraciones se pueden presentar actos de discriminación directa o indirecta, por ejemplo, cuando se omiten ciertos

¹⁵⁶⁵ Se entenderá dichas acciones en el ámbito de las relaciones de trabajo, artículo 123 Apartado A, así como a la igualdad de las retribuciones por un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, artículo 123. Apartado B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores, Fracción V, VII, VIII. CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, de 1917, de 5 de febrero. *Título Sexto. Del Trabajo y de la Previsión Social*. México, pp. 127-128, 135-136. Última reforma publicada, de 2017, de 24 de febrero.

factores en la valoración de un puesto de trabajo o de otras circunstancias ajenas al trabajador.

En consecuencia, un síntoma de la desigualdad estructural de las mujeres en el mercado de trabajo¹⁵⁶⁶ es la diferencia salarial que determina una brecha salarial o desigualdad salarial de género. Por otro lado, la trayectoria laboral de las mujeres no siguen los mismos patrones que la de los hombres, y perjudica de forma importante a las mujeres al reducir sus oportunidades de trabajo y terminan situándose en los niveles más bajos del empleo público, lo que conlleva una discontinuidad laboral que puede suponer la pérdida de determinados complementos salariales.

Por último, la consecución del principio de igualdad en la Administración Pública no es un camino sencillo, y a pesar de los avances del reconocimiento del ordenamiento jurídico en pro de la igualdad entre mujeres y hombres no ha tenido un reflejo real y efectivo en el ámbito público, por lo que sigue existiendo discriminación por razón de sexo.¹⁵⁶⁷ A la vista de lo anterior, muchas de las situaciones señaladas pueden ser corregidas por los poderes públicos,¹⁵⁶⁸ cuya actuación debe integrar el principio de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas públicas, y establecer una serie de medidas de acción positivas¹⁵⁶⁹ tendentes a hacer desaparecer la desigualdad y discriminación que existe en el sector público.

1.3. El papel de la Ley del Servicio Civil del Estado en Nuevo León

Se halla entre los instrumentos vinculados al derecho constitucional la Ley del Servicio Civil aplicable al sector público en las relaciones del personal al servicio del Estado o de sus Municipios (arts. 1 y 4. Ley). Por eso, se une en las características del puesto de los funcionarios o empleados que considera por trabajador a toda persona física

¹⁵⁶⁶ EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER (2012). *Brecha salarial: causas e indicadores*. EMakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Emakunde: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, VITORIA-GASTEIZ, pp. 39, 97.

¹⁵⁶⁷ REY MARTÍNEZ, F. (1995). *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. Madrid: MacGraw-Hill, pp. 109-110.

¹⁵⁶⁸ En este sentido, con su esencial función normativa y de control en el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres está presente en el artículo 1 de la Constitución de Nuevo León. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE NUEVO LEÓN de 1917, de 16 de diciembre. Nuevo León: H. Congreso del Estado, pp. 1-2. Última reforma de 2016, de 28 de diciembre.

¹⁵⁶⁹ GONZÁLEZ BUSTOS, M. A. (2006). *La mujer ante el siglo XXI. Una perspectiva desde el ordenamiento jurídico-administrativo*. Badajoz: Becedario, pp. 27-48.

que preste un servicio permanente o transitorio, material, intelectual, o conforme al nombramiento que le fuera dado. Se extiende la relación jurídica desde el momento que el nombre del trabajador aparece en la nomina y lista de raya en cualquiera de las administraciones de los poderes del gobierno (arts. 2, 3 y 8. Ley). Para ello, el salario será igual para cada una de las categorías de los trabajadores de base (arts. 27, 28. Ley).¹⁵⁷⁰

En el seno de las relaciones de trabajo la preocupación por la existencia de actos y comportamientos discriminatorios en las competencias, antigüedad y eficiencia de los trabajadores que acrediten en escalafón, tendrán derecho a la promoción y a recibir un tratamiento igual entre mujeres y hombres. No extraña, que la eficiencia, mérito y capacidad, como es sabido, a pesar de la proclamación del derecho fundamental a la igualdad y la no discriminación se siguen presentando acciones discriminatorias directas o indirectas en perjuicio de las mujeres.¹⁵⁷¹

La incorporación de la mujer al ámbito público ha supuesto cambios a nivel personal y profesional. Así el legislador ha elaborado una serie de reformas en los artículos de la Ley del Servicio Civil (2010) y al respecto queda plasmada la protección de maternidad y situaciones derivadas de ella (art. 24 Bis. 1. Ley y arts. 165 y 166. LFT).¹⁵⁷² También será de aplicación al padre cuando este disfrutando del permiso de paternidad (24 Bis. 3.). Este nuevo concepto introduce un mandato a los servicios públicos de empleo, y sus entidades municipales de Nuevo León.

Del conjunto de disposiciones reseñadas en un escenario favorable y de protección para las mujeres y, poder conciliar la vida laboral y familiar. Además de la relación laboral en las condiciones de trabajo la pretensión es que las mujeres no tengan que plantearse la disyuntiva profesional-maternidad ya que el colectivo femenino es el que mayores riesgos asume en el camino por la igualdad. Por lo anterior, corresponde a los poderes públicos hacer efectiva la ley, y así velarán por la aplicación de la igualdad entre mujeres y hombres

¹⁵⁷⁰ GÓNZALEZ BLANCO, S. (1962). “Reformas a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII Y XXXI del inciso A del artículo 123 Constitucional”. En *Revista Mexicana del Trabajo*. México: RMT, pp. 15-19.

¹⁵⁷¹ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. (1986). *Igualdad y discriminación*. Madrid: Tecnos, p. 17.

¹⁵⁷² H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN. *LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN de 1948, de 26 de junio*. Decreto núm. 69. Título Primero Disposiciones Generales. Título Segundo Derechos y Obligaciones individuales de los trabajadores. Capítulo Segundo. De las horas de trabajo y los descansos legales. Capítulo Tercero. De los salarios. Nuevo León: Congreso del Estado de Nuevo León, pp. 1,5-7, 11-13. Última reforma, de 2016, de 11 de mayo.

en la esfera pública. Otro precepto de interés en el acceso al empleo es la participación de menores de dieciséis años o más con la consideración de ambos sexos y, recibir un sueldo de acuerdo a su empleo o trabajo (art. 9. Ley).

Además de lo anterior el Estado y los Municipios podrán suscribir convenios o acuerdos de coordinación con la participación del Instituto Estatal de las Mujeres Nuevo León, a fin de establecer mecanismos para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la función pública estatal (art. 10. Fracción II. LIMHNL). Por otra parte, destacar la acción positiva en la aplicación de la transversalidad de género en las dependencias y entidades del Estado (art. 13. Fracción I y V. LIMHNL). A partir de aquí, se asiste a la puesta en pie para evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias remuneratorias que se articulan en torno del establecimiento de mecanismos de vigilancia al interior de la Administración Pública con el objetivo de procurar la observancia de la perspectiva de género (art. 19. Fracción V y XI. LIMHNL).

De lo expuesto anteriormente queda positivada la igualdad como valor superior del ordenamiento mexicano y la entrada en vigor de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León 2011,¹⁵⁷³ en la gestión de la intermediación laboral en el trabajo público y desemboca, como consecuencia de uno de sus objetivos prioritarios, en aumentar la participación de las mujeres en el empleo público y avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (art. 39. Fracción II. LIMHNL). Para ello, velarán para evitar toda tipo de discriminación (art. 5. LIMHNL).

Por eso, se establecen políticas, estrategias y lineamientos para incorporar la perspectiva de género en todas las actividades de la Secretaría. Así como las previsiones necesarias de colaboración en la interpretación del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas, las nociones ya citadas de discriminación directa e indirecta, las cuidadas y necesarias definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la discriminación por embarazo o maternidad, la garantía de indemnidad frente a las represalias por la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso

¹⁵⁷³ H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN. *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, de 2011*, de 26 de diciembre. Decreto núm. 285. Título I Disposiciones Generales, Capítulo Único Disposiciones Preliminares. Nuevo León: H. Congreso del Estado de Nuevo León, pp. 1-2, 8-16.

para impedir la discriminación y lograr el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de mujeres y hombres.¹⁵⁷⁴

Con todo, y con independencia concordante de las leyes para la búsqueda de la igualdad efectiva en el acceso al empleo, relaciones laborales, retribución salarial, promoción horizontal o vertical, condiciones de trabajo, y en las funcionariales, se debe reconocer principios y derechos que requieren un desarrollo pormenorizado en la legislación laboral y de seguridad social. Sobresalen, el análisis de la perspectiva de género de lo contemplado de políticas de género limitadas, el supuesto de ausencia de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad, escaso conocimiento del derecho de igualdad, igualdad en las relaciones laborales, además la escasa o nula información del Estatuto de los Trabajadores del Estado, entre otros.

No obstante, dicho lo anterior, introduce novedades incorporadas en este campo por la LIMHNL consiguientemente despliegan sus efectos en la Unidad de Igualdad de Género introduce novedades respecto a prestar apoyo en los asuntos relacionados con el principio de igualdad de mujeres y hombres. Así también, conocer actuaciones discriminatorias, la adopción de códigos de buenas prácticas, emitir dictámenes, informar la estrategia de la institución (SOP) en materia de igualdad de trato y de oportunidades. También, entre los derechos, principios y las estrategias definidas contemplados se encuentran los problemas de mejora de la empleabilidad de la mujer, la promoción de igualdad en la negociación colectiva, igualdad de las retribuciones por un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.¹⁵⁷⁵

Finalmente, en el ordenamiento laboral mexicano se proyecta un complejo engranaje de igualdad en el ámbito jurídico-laboral que se compone de dos ejes: el primero un conjunto de normas genéricas de leyes orgánicas, ordinarias y reglamentos; y, el segundo de normas específicas como el convenio colectivo o contrato individual¹⁵⁷⁶ que se articulan en torno a la regulación del trabajo personal y colectivo. Ello implica, adoptar medidas que persigan la efectiva realización entre mujeres y hombres y evitar la

¹⁵⁷⁴ DE LA CRUZ, C. (1992). "Mujer, género y desarrollo. Una estrategia pendiente". En *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción comunal*, núm. 25., pp. 251-258.

¹⁵⁷⁵ PORTOCARRERO, P. (1990). "Mujer en el Desarrollo: Historia, Límites y Alternativas". En DE LA CRUZ, C. *Mujer en el desarrollo: Balance y Propuesta*. Perú: Lima, p. 251.

¹⁵⁷⁶ MONTOYA MELGAR, A. (2008). *Derecho del Trabajo*. 29ª. ed. Madrid: Tecnos, pp. 5-6.

discriminación en el acceso al empleo, sistema de selección, contratación y comunicarán a los que hubiesen formulado la oferta de colocación, para su corrección o retirada, si aprecian que esta es discriminatoria (art. 19. XII. LIMHNL).

1.3.1. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Unidad de Igualdad de Género

La Constitución mexicana incorpora el principio de igualdad, al que da, además, el rango de valor superior, por lo que todo intérprete de normas reguladoras de relaciones públicas debe atender a ese principio valor que, debe hacer efectivo en el acto de aplicación de la norma (art. 4. CNL). Particular mención del establecimiento de un marco legal adecuado que garantice la atención efectiva de la igualdad de trato en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, con la pretensión de aplicarlos en el empleo y el trabajo.

Asimismo, estableciendo un conjunto de obligaciones para todas las administraciones públicas en lo que dispone la Ley Federal del Trabajo para prevenir y eliminar la discriminación de 2003, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de 2006 y, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León de 2011 normas con rango de ley que disponen la regulación del derecho de igualdad en las relaciones laborales.

De este modo dedica una especial atención a la consecución y la tutela de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales de la Unidad de Igualdad de Género de 2014, de la Secretaría de Obras Públicas de Nuevo León.¹⁵⁷⁷ Al lado de esta formulación se ha de tener en cuenta la promoción y mejora de la participación de la mujer en el ámbito público, es decir, en el desarrollo integral de las mujeres que contribuya a mejorar su situación laboral en el ámbito público. En este supuesto de régimen de garantías se procede a la adopción de medidas encaminadas a la difusión del conocimiento y acciones formativas de los servidores públicos poniendo de relieve la Ley y, la difusión y promoción del principio de igualdad velarán específicamente por el cumplimiento y la aplicación real y efectiva de igualdad.

¹⁵⁷⁷ SECRETARÍA DE OBRAS PÚBLICAS (2014). *Unidad de Igualdad de Género, de 2014, de 16 de enero*. Nuevo León: Gobierno del Estado de Nuevo León, pp. 1-12. Última consulta de 2015, de 26 de enero. Véase: http://www.nl.gob.mx/sites/default/files/unidad_de_equidad_de_genero.pdf

A modo de ejemplo es importante señalar otra serie de aspectos de la Unidad de Igualdad de Género; se quiere decir el papel que asume en la coordinación de estrategias e instrumentos que junto con la Secretaría de Obras Públicas quedarán claramente definidos en las políticas de igualdad. Se han incluido propuestas formativas del personal, programas y presupuesto para ejecutar las acciones de perspectiva de género; se regula como objetivo principal la eliminación de los estereotipos sexistas; el acceso al empleo y la promoción de acceso en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Además, se analiza el impacto de género que incide en los instrumentos informativos de la Unidad de igualdad.

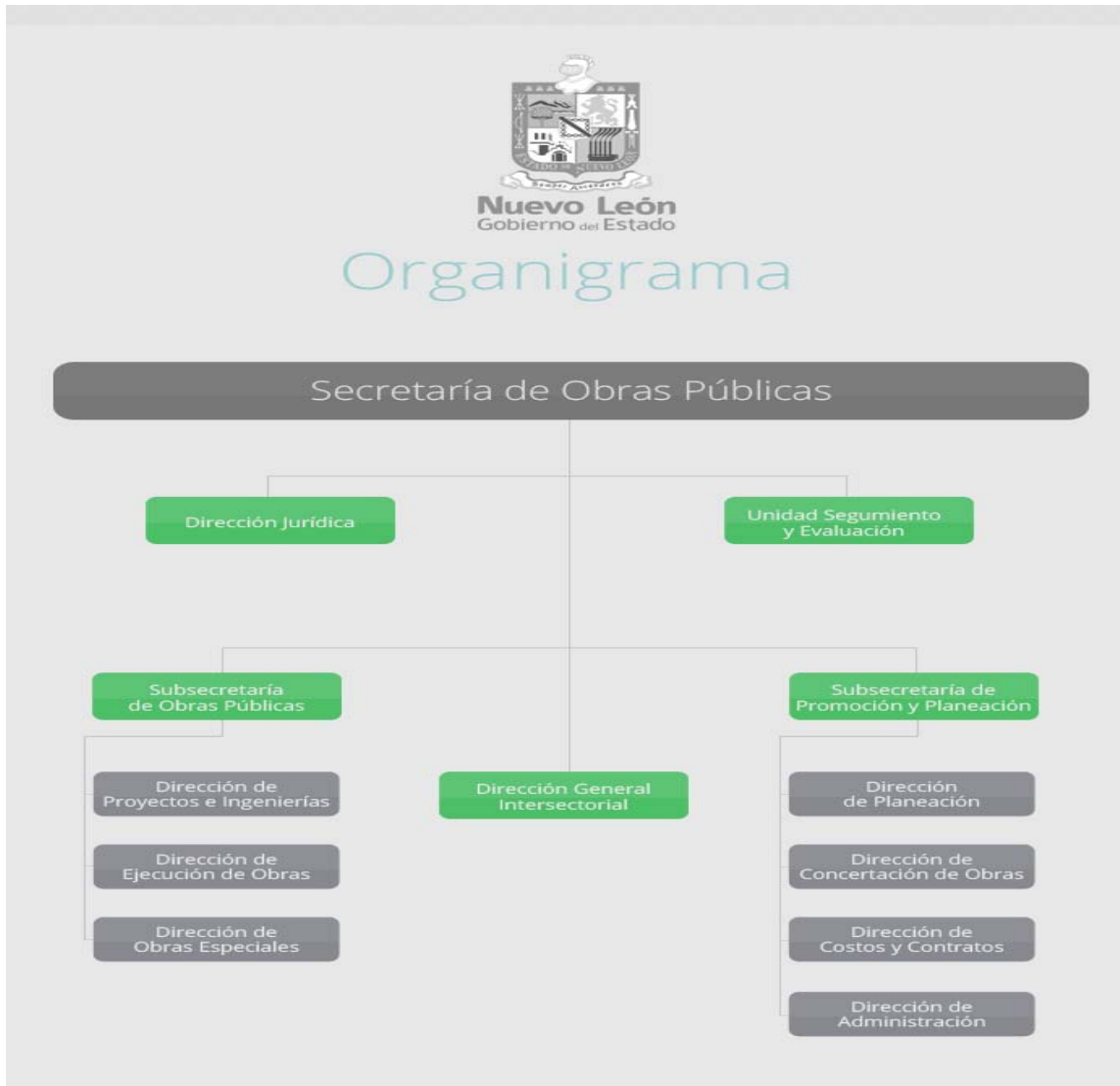
La adopción de medidas para incluir la igualdad y reforzar progresivamente el derecho de igualdad y que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo la Secretaría de Obras Públicas introduce el *mainstreaming* de género o *transversalidad* de género en las diferentes áreas de su competencia a través de la Unidad de Igualdad de Género de 2014, para vincular con carácter general el Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades de la institución.¹⁵⁷⁸ Además de fijar los criterios tras la entrada en vigor de la LIMHNL, la adopción de decisiones entre trabajadores y trabajadoras, siguiendo las pautas que se marcan en materia de igualdad y se promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Por todo lo antes expuesto no se refleja el firme propósito de los poderes del Estado para avanzar hacia una sociedad incluyente, en la que se reconozca las diferencias, desigualdades y discriminación por razón de sexo, entre otras, y en el fortalecimiento por una democracia de género; es decir, que no se limite o impida el ejercicio de los derechos y la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, con apego a los acuerdos derivados de los tratados internacionales suscritos por México, en todo aquello que beneficie a los derechos de todas y todos los mexicanos.

Conviene destacar también que en el Organigrama de la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León no está la Unidad de Igualdad de Género de 2014, es decir, es uno de los objetivos el reconocimiento formal de la igualdad de género y se presupone que está dispuesto a asumir la responsabilidad de promover las políticas públicas y políticas de género en el espacio institucional.

¹⁵⁷⁸ INCHÁUSTEGUI ROMERO, T., UGALDE, Y. (2005). *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*. México: INMUJERES, INEGI, pp. 1-2.

Figura 1. Organigrama Institucional de la Secretaría de Obras Públicas de Nuevo León, de 2014-2016.



Fuente: Secretaría de Obras Públicas del Gobierno del Estado de Nuevo León.

Véase: <http://www.nl.gob.mx/dependencias/obraspublicas/organigrama>. Última consulta 26 de Enero de 2015. En el organigrama no está considerada la Unidad de Igualdad de Género.

Debe subrayarse finalmente la atribución de nuevas funciones en materia de igualdad a los órganos de representación de los trabajadores en el centro de trabajo. Los delegados de personal vigilarán el respeto y la aplicación del principio de igualdad de trato

y de oportunidades entre mujeres y hombres.¹⁵⁷⁹ Asimismo, habiendo pasado ya tres años desde la aprobación de la LIMHNL de 2011, tampoco sorprende que la Unidad de Igualdad de Género no sea contemplada en el Organigrama de la Secretaría de Obras Públicas.

En este sentido conviene señalar también que dos puestos de dirección son dirigidos por una misma persona: en otras palabras, la Directora de la Dirección Jurídica es también la titular de la Unidad de Igualdad de Género, es decir, con una crítica objetiva sobre este fenómeno y las condiciones de igualdad existentes en la organización, no dificultara las funciones de ser juez y parte, es decir, es una institución que por ser un sector masculinizado, hay mayores posibilidades de discriminación por razón de sexo. En otras palabras, se requiere de mayor disponibilidad y tiempo para el ejercicio de las relaciones entre ambos sexos en igualdad de derechos, así como de promover las políticas públicas, políticas de género, planes, programas, entre otras estrategias para la implementación de la igualdad de género en la institución pública.

1.3.2. El proyecto profesional y de vida de la mujer nuevoleonense

En las últimas décadas se ha producido en el marco internacional¹⁵⁸⁰ y nacional un amplio proceso normativo comprometido con la aplicación del principio de igualdad entre géneros. Esto es lo que ha propiciado todo un esquema jurídico que se proyecta sobre una ordenación general y sectorial de la aplicación del principio de igualdad. Ahora bien, el tratar de realizar una regulación completa del derecho de igualdad plantea no pocas dificultades, pues la igualdad debe proyectarse sobre sectores concretos. Todo ello, ha supuesto la participación de las mujeres en la generación de recursos propios y posibilidades de una mejor calidad de vida y superar en algunos casos las situaciones de pobreza femenina.

Esta idea recuerda determinados ámbitos de aplicación, como el empleo público y se constituyen puestos y/o categorías inferiores (sectores feminizados) en los que la presencia de las mujeres es mayor que la de los cargos de decisión de la Administración Pública de Nuevo León. Por otra parte, la incorporación de la mujer en puestos de mandos

¹⁵⁷⁹ BHATNAGAR, D. (1988): "Professional Women in Organizations: New Paradigms for Research and Action". En *Sex Roles*. Vol. 18, núm. 5-6, pp. 343-355.

¹⁵⁸⁰ MAIER, E. (2007). "Convenios internacionales y equidad de género: un análisis de los compromisos adquiridos por México". En *Revista Papeles de Población*, núm. 53, México: CIEP/UAEM, pp. 175-202.

medios y superior se ha dado de manera lenta y a través de toda una serie de desigualdad de oportunidades y desigualdad de trato entre mujeres y hombres.¹⁵⁸¹

A este respecto, en el primer Informe del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, en el estudio denominado “*Las Mujeres en la Administración Pública Estatal de Nuevo León*”¹⁵⁸² se hace mención de la participación de las mujeres en la Administración Pública, desde este marco competencial existe el supuesto de la incorporación de las mujeres a los cargos de decisión, no se habla de ellos y cuando se mencionan lo hacen de forma marginal y estereotipada, a partir de un conocimiento empírico muy limitado de la realidad.

Por todo lo anterior, desde el punto de vista constitucional, se legitima a los poderes públicos para establecer las medidas de acción positiva en los diferentes ámbitos de la vida política, económica, social y cultural. Asimismo, hay que impulsar medidas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito público, y eliminar toda forma de discriminación por motivos de sexo.¹⁵⁸³ Por otra parte, el papel de las administraciones públicas es importante en cuanto a la responsabilidad, hacia la consecución y garantía de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Finalmente, conviene insistir en la oportunidad de empleo¹⁵⁸⁴ y de establecer medidas para eliminar toda forma de discriminación, lo cual plantea ofrecer un elemento de reflexión sobre las relaciones entre la *Mujer, el Derecho y la Administración Pública*. De hecho, la relevancia de los Tratados, Declaraciones, Acuerdos, Normas y las Convenciones

¹⁵⁸¹ Particular mención referente al organismo público, y al cual tres mujeres y 12 hombres integran la Administración Pública, de 2017. GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN. (2017). *Dependencias Centrales. Funcionarios y puestos*. Nuevo León: Gobierno del Estado de Nuevo León, p. 1. Última consulta, de 2017, de 16 de abril. Véase: <http://www.nl.gob.mx/dependencias.nl.gob.mx>

¹⁵⁸² GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN (2005). *Las Mujeres en la Administración Pública Estatal de Nuevo León*. México: INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES, pp. 18-20, 27-30.

¹⁵⁸³ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., BADIOLA SÁNCHEZ, A. M. (2003). “La aplicación de las medidas de acción positiva en el ámbito de las relaciones laborales: una síntesis de jurisprudencia”. En *Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Justicia Laboral*, núm. 15. Madrid: Uría, pp. 37-38, 40-66.

¹⁵⁸⁴ ELÓSEGUI ITXASO, M. (2003). *Las acciones positivas para la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres*. Madrid: Universidad de Zaragoza-Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, p. XIX.

Internacionales¹⁵⁸⁵ son un referente que configura el acervo jurídico en el sistema jurídico mexicano.

Asimismo, tiene especial relevancia el artículo 1 constitucional como un elemento configurador de la interpretación de las normas internacionales de igualdad, de derechos fundamentales y, libertades públicas. Así también, sobre el contenido de la política en el mercado laboral y, en cuestiones afines de carácter social. Por su parte, es obligado dilucidar la condición y situación de las mujeres nuevoleonenses:

“el énfasis cambia de la igualdad de acceso a la creación de condiciones para tener más probabilidades de producir igualdad de resultado igualando las posiciones de partida”.¹⁵⁸⁶

Por ello, buena parte de sus preceptos intentan dar respuesta al derecho de igualdad en las relaciones laborales que responde al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades con rango de ley y en la regulación de la prestación de trabajo, así como a previsiones concordantes en materia de seguridad social, el respeto a los derechos a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

¹⁵⁸⁵ ELSON, D. (2000). *El progreso de las mujeres en el mundo 2000. Informe Bienal de UNIFEM*. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. p. 73.

Véase: <http://www.undp.org/unifem/progressww/2000/progressp.html>.

¹⁵⁸⁶ REES, T. L. (1998). *Mainstreaming Equality in the European Union. Education, Training and Labour Market Policies*. London: Routledge, p. 29.

CUARTA PARTE

LA MUJER EN LA FUNCIÓN PÚBLICA: Una lucha inconclusa por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

*La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias...
para la lucha de las mujeres*

CELIA AMORÓS

Capítulo I

ENTRE PALMAS, ROSAS Y REPROBACIÓN: El acceso de la mujer a la función pública

INTRODUCCIÓN

Como punto de partida consideramos hacer un recorrido historiográfico desde 1910-2012 sobre la función pública¹⁵⁸⁷ que se ha realizado en la Administración Pública en México. También se realizó un largo pero necesario recorrido de los antecedentes de la función pública que implica conocer la existencia de la concepción de las mujeres en el espacio público, sin estar circunscritos a las particularidades de otros sectores (docente, sanitario, entre otros). Asimismo se analiza la participación de las mujeres, el funcionariado y la élite burocrática¹⁵⁸⁸ al servicio del gobierno que consolidó al Estado Federal mexicano.

Por otra parte, en el encuentro en la función pública y las administraciones públicas se establecen nuevas reglas y elementos que abren un abanico de posibilidades para la configuración de un modelo de carrera profesional en los diferentes ámbitos en las administraciones públicas. Así, después de la etapa revolucionaria y constitucional abogados y jóvenes intelectuales comenzaban a especializarse en el extranjero en economía, administración pública, políticas públicas y sociales. Además, se sumaron nuevas carreras y profesiones, ya que se trataba de definir los perfiles profesionales de los responsables de la administración y finanzas públicas y de algunos puestos del gobierno. Sin embargo, esto evitó que durante la Revolución Mexicana los cargos sólo fueran ocupados por militares, políticos y líderes de organizaciones sociales.

Es en este marco de relaciones cómo se dio la configuración de la función pública en la Administración Pública para el crecimiento económico, el desarrollo y el bienestar

¹⁵⁸⁷ En el marco institucional de la función pública se identifican elementos centrales: sistemas e instrumentos de acceso, selección, formación, ascensos, promoción interna, retribuciones, la organización de la carrera profesional, los derechos y deberes de los servidores públicos y la administración del sistema centralización o descentralización en el sistema de la función pública. LONGO MARTÍNEZ F. (2004). *Mérito y flexibilidad. La gestión de las personas en las organizaciones del sector público*. Barcelona: Paidós, pp. 78-86, 244.

¹⁵⁸⁸ La elite burocrática es el estrato más alto del gabinete y gabinete ampliado designación presidencial y no por elección ni por concurso ejercen la función pública. También los que detentan el poder político, la clase política son por lo general una minoría cuyo origen es la clase alta, la clase media alta y la clase media ilustrada... la integran políticos, burócratas, intelectuales, funcionarios, técnicos y tecnócratas y manejan el aparato público. ORTIZ MENA, A. (1998). *El desarrollo estabilizador: Reflexiones sobre una época*. México: El Colegio de México, Fideicomiso Historia de las Américas, pp. 407-408.

social del país. Por otra parte, se puede considerar que se estableció un horizonte cultural entre una sociedad tradicional y sociedad moderna, donde se da por sentado la división del trabajo en la recomposición del Estado de bienestar;¹⁵⁸⁹ hay que señalar que se trata de hombres que han garantizado la legalidad en el gobierno y los que cuestionan la participación de las mujeres en el ámbito público. De hecho esta disposición o actitud puede generar para las mujeres un resultado discriminatorio en la esfera pública.

Por otra parte se abordará el entorno en el que se generó la participación de las mujeres durante y después de la Revolución Mexicana; también la concepción de las mujeres en los puestos públicos de alto nivel con altos puestos en el aparato estatal que iban asumiendo en un régimen social caracterizado por las políticas tradicionales de dominio y la consecuente desigualdad de trato y discriminación por razón de sexo en el ámbito público-laboral. En este sentido se decía que las mujeres no estaban preparadas para participar en la política nacional,¹⁵⁹⁰ aún cuando la ignorancia y falta de preparación era común a mujeres y hombres durante esta época, a veces, solamente alcanzando los hombres la educación media superior. Así como la experiencia práctica de los hombres era adquirida en los años de servicios en las dependencias públicas.¹⁵⁹¹

Por ello, en este escenario es necesario dimensionar y matizar los años de 1934-1953, entre otros periodos que significan y particularizan años de intensa movilización social de feministas, académicas y mujeres mexicanas en la lucha por sus derechos, por sus derechos laborales, después por el acceso a la educación y por sus derechos políticos¹⁵⁹² elementos necesarios para construir su presente y futuro por mejores condiciones de reconocimiento, igualdad, dignidad y respeto en la formación profesional en su propósito

¹⁵⁸⁹ ENRÍQUEZ PÉREZ, I. (2010). *La construcción social de las teorías del desarrollo*. México: Porrúa, pp. 23-24, 33,47-48, 66, 69, 89.

¹⁵⁹⁰ En la entidad federativa de Guerrero durante el gobierno de José Inocente Lugo, Aurora Meza Andraca fue presidenta municipal interina entre 1936 y 1937. Se reformó el artículo 115 de la Constitución mexicana en el año de 1947 que permitió que las mujeres votaran en las elecciones municipales. Y, no fue hasta el 17 de octubre de 1955 cuando las mujeres mexicanas pudieron votar por vez primera en unas elecciones federales. En 1958 votaron por primera vez para elegir al Presidente de la República. CANO, G. (2014). “Sufragio femenino en el México posrevolucionario”. En Secretaria de Educación Pública. *La Revolución de las mujeres en México*. México: SEP, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, pp. 33-45.

¹⁵⁹¹ SILVA, P. (2006). “Los tecnócratas y la política en Chile: Pasado y presente”. En *Revista de Ciencia Política*. Vol. 26, núm. 2. Santiago de Chile: SciElo, pp. 175-190, 233

¹⁵⁹² GALEANA, P. (2003). *La verdadera historia de la ciudadanía de las mujeres*. México: FEMU, Cámara de Diputados-ALDF, pp. 10-20.

de emplearse en el servicio público y tener participación en los diferentes ordenes y niveles del gobierno.¹⁵⁹³ Para ello la necesidad de la construcción de derecho de las mujeres dentro del marco institucional y del Estado que tiene la encomienda de generar y hacer valer el ordenamiento jurídico de las mujeres en lo social, económico y político como lo que ha significado también en la lucha de las mujeres en el escenario de lo simbólico y lo cultural.

De esta manera, a lo largo de este periodo de tiempos se muestra cómo la mujer, aún cuando tuviera títulos universitarios, estaba situada en una posición diferente a la del hombre sin mediar justificación objetiva y razonable para ello. Al hilo de esto no se consideraba su formación profesional aun acreditando características similares o de mayor preparación a la de los hombres a ocupar puestos de decisión en la Administración Pública. Esto se debe a la lucha del quehacer político y a las reglas informales de clientelismos (político), en la que se transitó en las instituciones y reglamentaciones que se producen para llenar las vacantes en las instituciones públicas bajo las oligarquías políticas de gobierno.

Sin duda la extensión de los espacios de poder para las mujeres fue muy lento, y se ha omitido su participación en el quehacer de la vida político-administrativa del Estado mexicano; no obstante, se han integrado como empleadas o funcionarias en el servicio público con plena responsabilidad en el cumplimiento de las funciones públicas del gobierno. Sin duda ha sido indispensable el régimen jurídico y las declaraciones internacionales para enmendarlo, así como la aproximación a la función pública y el reconocimiento de derechos por lo que han luchado durante siglos las mujeres.

En este contexto el comunicado de la ONU recomienda a los países miembros a reconocer los derechos políticos de las mujeres, ya que no podía considerarse democrático¹⁵⁹⁴ a un país si más de la mitad de su población no participa en la toma de decisiones. En este sentido, en 1953 se reformaron los artículos 34 y 115 de la Constitución mexicana para que las mujeres disfrutaran de la ciudadanía en lo referente de la igualdad social, política, económica y de acceso a la educación de la mujer.

¹⁵⁹³ Un deseo de superarse, de progreso y autonomía económica, señalar que no es aspirantismo o empleomanía ni encontrar cobijo en la comodidad burocrática. MERINO MAÑÓN, J. (1989). "Tamaño y Composición de la Administración Pública Mexicana". En *RAP*, núm. 73. México: INAP, pp. 17-20, 22-31. Véase: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rap/cont/73/trb2.pdf>

¹⁵⁹⁴ La democracia está en el deseo de la mayoría de vivir en un plano de igualdad ante la ley. Por ello, es necesario la politización femenina y la conciencia de género.

Por otra parte, en 1954 la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer se pronuncia sobre el carácter del derecho de igualar la condición de los derechos políticos de la mujer y el hombre; dicho Tratado fue ratificado en 1981 por México.¹⁵⁹⁵ Sin duda, el entorno internacional a mediados del siglo XX tenía un papel relevante sobre los ordenamientos jurídicos de los Estados Miembros vinculante con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y esto ha hecho posible que las mujeres vean materializadas sus expectativas en el ánimo de la clase política mexicana y el reconocimiento del papel de las mujeres en los cargos políticos de elección popular en todos los niveles de gobierno en el orden federal, estatal y municipal.¹⁵⁹⁶

Al hilo de esto hay que señalar que queda un largo camino por recorrer para lograr la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres especialmente en la función pública y en la participación en igualdad, equidad y paridad en la Administración Pública del Estado. En este sentido, aún cuando las mujeres forman la mayoría en el servicio público, se considera que las mujeres en los cargos de alto nivel no son proporcionales a la de los hombres, por lo que existe una infrarrepresentación en puestos de alta jerarquía en la función pública.

En este punto llama la atención en lo referente a si hay reconocimiento normativo vigente de manera favorable a las *cuotas de género* en los distintos puestos de decisión en sus diferentes órdenes y niveles en la Administración Pública; si está en situación comparable de igualdad, equidad y la paridad de género es garantía constitucional en todos los procesos electorales del país (art. 41. Fracción I. Párrafo segundo. CM).¹⁵⁹⁷ Se establece que los partidos políticos están obligados a garantizar el 50% de sus candidaturas a legisladores federales y locales fueran ocupadas por mujeres (2014); criterios de paridad de género en las fórmulas de candidaturas de diputados/as e integrantes de los ayuntamientos

¹⁵⁹⁵ RODRÍGUEZ y RODRÍGUEZ, J. (1954). *Convención sobre los derechos políticos de la mujer. Instrumentos internacionales sobre derechos humanos*. Tomo II. ONU-OEA: Comisión Nacional de Derechos Humanos, pp. 1157-1158.

Véase: <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/25/pr/pr22.pdf>

¹⁵⁹⁶ DE DIOS VALLEJO, D. S. (2014). “La participación de las mujeres en la democracia”. En Secretaría de Educación Pública. *La Revolución de las mujeres en México*. México: SEP, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, pp. 117-151.

¹⁵⁹⁷ MIRANDA SÁNCHEZ, C. M. (2014). *Paridad de género en materia laboral*. México: Portal de gobierno, pp. 5, 10-12.

de Querétaro, Estado de México, Nuevo León y Sonora en el proceso electoral de 2014-2015.

Por otra parte, la preocupación se refleja respecto a la complejidad de la función pública en la articulación de un sistema de apariencia neutral y formal de disposiciones y mandatos de cualquier origen y rango, criterios interpretativos, prácticas, decisiones o usos de la actuación con respecto a las mujeres, es decir, si existe voluntad de los poderes públicos para erradicar la discriminación por motivos de género en el espacio público. Sin embargo, estamos ante el supuesto en la práctica de la escasa o ausencia de participación de las mujeres mexicanas en puestos de decisión y de poder en los órganos gubernamentales. Y esto sucede aunque el ordenamiento jurídico prohíbe todo tipo de discriminación y proclama la igualdad entre mujeres y hombres en todo ámbito, más particularmente se extiende la igualdad a todos los ámbitos laborales, desde la igualdad de oportunidades hasta las condiciones de trabajo.

Por último, desde estos planeamientos, estamos ante el supuesto de comprobar que la participación de las mujeres en la función pública no estaba entre las prioridades de los poderes públicos de la época y vigentes, así como la desigualdad y no discriminación en las categorías administrativas. De esta forma, ante la falla de contenido real en la práctica no hay correspondencia entre el funcionariado, su formación o aptitud para el desempeño del puesto de trabajo. Se produjo así, un punto de inflexión en la configuración al sistema de carrera profesional y de promoción interna en la función pública en la actualidad.¹⁵⁹⁸

I. QUÉ ES LA FUNCIÓN PÚBLICA: Definición y origen

La evolución histórica de la función pública va más allá de las formas de la organización administrativa y del acto administrativo (de la organización, competencias, financiero, y jurídico, entre otros), su objeto preferente ha de garantizar una política global de prestación de servicios, y a regular aspectos del estado de bienestar y de interés general de la sociedad civil. En este marco, se constituye una parte esencial de la función pública que se inserta en un contexto de globalización en términos de amplitud, capacidad y

¹⁵⁹⁸ VIDA FERNÁNDEZ, J. (2007). “Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño”. En MONEREO PÉREZ, J. L. *El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario sistemático a la Ley 7/2007*, 2007 de 12 de abril. Granada: Comares, pp. 235-285.

compromiso, y por ende su identificación con el servicio público, una institución que representa y sirve al interés público.

A partir de los años ochenta el término de función pública se asocia con la Administración Pública y los servidores públicos, y a partir de que se crea la Secretaría de la Función Pública (1983-2003) se generaliza la denominación de función pública o servicio público. Desde esta perspectiva, se integra el empleo público que tradicionalmente en México ha sido tema del Derecho laboral y en la Constitución mexicana se determina la función pública de México.

Junto a ello, en el contexto de cambio y transformación de la función pública ha dado lugar a un sistema burocrático orientado en un sistema de valores, de legalidad, equidad, economía, efectividad, y de eficiencia necesaria para ejercer la acción pública en la provisión de servicios públicos (gestión pública).¹⁵⁹⁹ El planteamiento anterior parte de una posición no siempre común cuando se trata de la Administración Pública que tiene un papel político, si bien subordinado al Gobierno que la dirige. Esto también implica que las personas que en ella prestan sus servicios como los funcionarios y el resto del personal público tienen poder político. Por lo demás, el funcionario es un trabajador, un profesional, cada uno con su cualificación y su categoría, con su ética personal y con su personalidad, con sus intereses y sus circunstancias.

Sobre todas estas características diferenciales en las últimas décadas el Estado mexicano ha puesto especial atención a la Administración Pública cuya diferencia y su desenvolvimiento institucional cuentan con un marco constitucional y de legalidad ordinaria.¹⁶⁰⁰ Pues bien, haciendo abstracción ahora de la historia, sobre la Administración Pública como portadora de una legitimación democrática, de su estructura como de las

¹⁵⁹⁹ DUNLEAVY, P., HOOD, CH. (1995). “De la administración pública tradicional a la nueva gestión pública: Ensayo sobre la experiencia modernizadora de diversos países desarrollados”. Trad. de Quim Brugué. En *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, núm. 3. Barcelona: Paidós, pp. 105-114.

¹⁶⁰⁰ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal de 1976, de 14 de junio. Título Primero De la Administración Pública Federal. Capítulo Único. De la Administración Pública Federal*. Artículos 2, 3, 8, 12, 17 Bis Fracción II. México: Cámara de Diputados, pp. 1-4.

funciones, sobre estas bases, se construyen una serie de diferenciaciones que se presentan con alguna frecuencia ante una situación de interinidad (de los vaivenes políticos).¹⁶⁰¹

En este sentido, y en un esquema general, cada sistema político buscará la solución de su administración, atendiendo a su cultura política y administrativa, lo que nos permite entender el origen y el funcionamiento de las instituciones, de su administración y, especialmente, en la gestión de su personal. Por otra parte, los recursos humanos son un medio o factor de las administraciones públicas para la consecución de sus objetivos en la ordenación de la función pública, y están pensados originariamente en la gestión del personal para la Administración estatal o federal. Y son esos elementos los que dirigen la prestación de servicios a través de los departamentos e instituciones. A lo anterior hay que añadir la fragmentación de las administraciones en múltiples organismos, o instituciones; esto mismo sucede, en los principios de la gestión de los recursos humanos.¹⁶⁰²

A ello hay que sumar el hecho de que los servidores públicos son las personas que trasladan los objetivos legislativos y de gobierno que hacen efectivas la igualdad de oportunidades, las libertades de los ciudadanos y además participan en los niveles superiores y en la determinación de las políticas públicas trascendiendo así su labor meramente instrumental.

En el ámbito de los recursos humanos, o de la gestión de las personas en las administraciones públicas es uno de los problemas comunes de la administración y en cada sistema de la función pública. Tanto que ha dado lugar a un conjunto muy numeroso de personas físicas que en ellas trabajan y que exteriorizan la voluntad del Estado que tendrá una responsabilidad concreta en el manejo de los asuntos públicos,¹⁶⁰³ ya que, es dentro de esta esfera donde se llevan a cabo las actividades cotidianas de los servidores públicos. Para ello, se establecen unos parámetros en la regulación de la Función Pública encargada normalmente de realizar la función administrativa.

¹⁶⁰¹ FÉRNANDEZ SEGADO, F. (1987). “La cuestión de confianza: Marco jurídico-constitucional y praxis política”. En *REDC*, núm. 21., pp. 37-88.

¹⁶⁰² ARENILLA SÁENZ, M. (2006). *La vigencia de los modelos de gestión de los recursos humanos en las Administraciones públicas*. Madrid: Secretaria General de Presupuesto y Gasto Público 41/2005, Instituto de Estudios Fiscales, pp. 33-53.

¹⁶⁰³ CHUAYFFET CHEMOR, E. (1983). *Derecho Administrativo*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, pp. 27-28.

Ello implica la existencia necesaria de los servidores públicos en el vasto complejo organizativo que hoy componen las instituciones públicas y que constituyen lo que se podría denominar *factor humano* de la organización pública. Lo mismo puede decirse en su ámbito respectivo donde se distinguen varios grupos de personas para ejercer la función pública. La mayor parte de las personas desempeñan sus cargos con carácter periódico, pues su continuidad depende de una eventual reelección no siempre posible o del mantenimiento de la confianza de quien los nombró o, en algunos casos, de un plazo máximo legal de mandato; lo hacen en el ejercicio de sus funciones o de su profesión u oficio y, sobre todo, a la negociación del gasto público. Todas las cuestiones anteriores tienen una clara carga política y su regulación afecta a algunos aspectos esenciales del sistema político como un factor común en todas las situaciones históricas en el tiempo y en el espacio.

Así se va configurando este colectivo que conforma lo que se denomina el *empleo público* que sirve a muchos campos de actividad y en una diversidad de formas de apoyo en el sistema de gobierno. Sus relaciones laborales o profesionales se rigen por el artículo 123 constitucional mexicano, y otras disposiciones legales que se relacionan con la figura del servidor público.¹⁶⁰⁴ Ahora bien, el artículo 108 constitucional mexicano ha venido caracterizando el régimen jurídico que alude como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados y, en general a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión, y en la Administración Pública.

Esta previsión legal se precisará en las Constituciones y leyes de los Estados en la materia, que deberán instituir las relaciones de trabajo y sus trabajadores (arts. 116. Fracción. VI y 123. CM),¹⁶⁰⁵ y podrán convenir el carácter de los servidores públicos y de quienes desempeñen empleo, cargo o comisión en los Estados y en los Municipios, los

¹⁶⁰⁴ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917. Título Sexto. Del Trabajo y de la Previsión Social*. México: Cámara de Diputados pp. 127-128, 130, 135-136. Última reforma, de 2017, de 24 de febrero.

¹⁶⁰⁵ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917. Título Cuarto. De las Responsabilidades de los Servidores Públicos, Particulares vinculados con faltas Administrativas Graves o Hechos de Corrupción, y Patrimonial del Estado*. México: Cámara de Diputados, pp. 103-104, 118.

gobernadores, las legislaturas locales, los Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia Locales, en su caso. Teniendo en cuenta todo lo anterior, el artículo 108 constitucional sólo señala aquellos funcionarios que son sujetos de responsabilidad administrativa y no hace referencia precisa del concepto de servidor público.

Sus relaciones laborales o profesionales se rigen por algunas peculiaridades importantes que hoy en día recoge la legislación general del empleo público. El régimen jurídico peculiar de la Función Pública se determina por normas objetivas, leyes y reglamentos, y en el marco de un estatuto público, que fija en cada momento sus derechos, deberes y responsabilidades sobre el empleo público. Y se ha ido haciendo bajo la directiva de administración de la misma.

Ahora bien, por lo que se refiere al concepto, GARCÍA señala al servidor público como aquella persona que presta sus servicios al Estado y, que bajo la relación laboral debe atender algunas de sus atribuciones, funciones o tareas asignadas.¹⁶⁰⁶ En este sentido la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado entiende a los trabajadores como toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido, o por aparecer en las listas de nomina de los trabajadores temporales (art. 3. de esta ley).

Así también, los trabajadores se dividen en dos grupos: el primero de confianza y el segundo de base a su servicio (art. 4. de esta ley) es de observancia general. Por otra parte, en el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal,¹⁶⁰⁷ señala que los trabajadores de las entidades serán sometidos al régimen de esta Ley, y se regirán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno (art. 20. de la Ley).

De igual forma que en el caso anterior según el autor MONSERRIT servidor público es aquella persona física que ha formalizado su relación jurídico laboral con el Estado mediante nombramiento expedido por el órgano administrativo competente o por aparecer en la nomina de los trabajadores temporales y que lo posibilita para desempeñar un empleo o cargo. De este modo los funcionarios o empleados públicos del Gobierno

¹⁶⁰⁶ GARCÍA RAMÍREZ, S., URIBE VARGAS, E. (2002). *Derechos de los Servidores Públicos*. México: UNAM, Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), p. 4.

¹⁶⁰⁷ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B Del artículo 123 constitucional de 1963, de 28 de diciembre*. México: Cámara de diputados, pp. 1-5.

Federal, estatales o municipales de este colectivo conforman lo que se denomina *empleo público*.¹⁶⁰⁸

Dicho todo lo anterior, señalamos que el artículo 123, Apartado A, de la Constitución mexicana ha conferido como trabajador a los empleados públicos que prestan un servicio al Estado. Además, entendemos oportuno hacer una puntualización del Apartado B, del artículo 123 que señala a todos aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la Administración Pública en el marco específico de la actividad son denominados como burócratas,¹⁶⁰⁹ y su efectivo ejercicio se encuentra regido por la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado y por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (art. 90. CM). Ahora bien debe tenerse presente que la citada Ley señala la relación jurídica de los trabajadores que se encuentran sujetos al régimen laboral del gobierno (arts. 1 y 2. LFTSE), y de las dependencias e instituciones del Estado.

Es en este último aspecto donde apreciamos la aproximación del régimen de la Función Pública al Derecho del Trabajo. Así, en el funcionamiento de la función pública se establecen las facultades y actividades de los servidores públicos (art. 113. CM). Por tanto presentan, de partida, una similitud en el ordenamiento jurídico común a todos los servidores públicos de la función pública en su interconexión sistemática de la Administración Pública para un ordenamiento Estatal.¹⁶¹⁰ Esta es la explicación de que la ordenación de los recursos humanos sea uno de los elementos esenciales en las reformas del Estado y de la Administración, que conlleven una decisión en la regulación de los sistemas de selección y profesionalización de los servidores públicos en el sistema del servicio profesional de carrera de la Administración Pública y de incorporar a la Función Pública los principios de capacidad y mérito.

Por tanto, de acuerdo al autor DELGADILLO los funcionarios públicos deben salvaguardar ciertos valores que se encuentran tutelados por la Constitución durante el

¹⁶⁰⁸ MONSERRIT ORTIZ SOLTERO, S. (1999). *Responsabilidades Legales de los Servidores Públicos*. México: Porrúa, p. 5.

¹⁶⁰⁹ NAVA NEGRETE, A. (1991). *Derecho Administrativo*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, p. 51.

¹⁶¹⁰ ACOSTA ROMERO, M. (1998). *Compendio de Derecho Administrativo. Parte General*. 2ª. ed. México: Porrúa, p. 5.

desempeño de sus funciones. Estos valores son: legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficacia en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones (art. 109. Fracciones, III y 113. CM, y art. 7. de la LFRASP).¹⁶¹¹ Se abre, por tanto, un periodo de reflexión sobre las cuestiones que afectan a los servidores públicos y, su estabilidad en el empleo, la carrera profesional, la retribución, la cualificación y la calidad del servicio público.

Por último, de la Administración Pública conviene matizar los indicios y peculiaridades desde su origen. Al respecto, no fue hasta cerca de 6.000 a. C., que se empieza acumular una evidencia sustancial de un gobierno organizado y de la existencia de funcionarios públicos. De este modo, la existencia sobre la actividad administrativa se pueden ver en los registros más antiguos que se remontan en civilizaciones importantes ubicadas en el Medio Oriente, la India y China.

Esto es de particular interés debido a que en la cuna de los pueblos europeos se localizan en algún lugar de las tierras altas de Asia Central. Siendo así, las actividades políticas y administrativas del gobierno no son fácilmente diferenciables (había funcionarios tribales y funcionarios que tenían obligaciones sagradas). Poco es lo que puede decirse acerca de los administradores, cuya preocupación constante por las políticas de poder no podía liberarlos de una amplia participación administrativa.

En línea con lo comentado conviene referir la contribución administrativa del antiguo Egipto faraónico que, en una edad temprana había comenzado una forma de burocracia dentro del sistema egipcio, y del periodo helénico, y el principado romano de la última época.¹⁶¹² En este sentido, durante la dinastía Han se elevó a nivel de principio la concesión de cargos de acuerdo con el mérito que responde a la existencia del establecimiento de los exámenes en el sistema chino que tuvieron un efecto importante en la Administración Pública de China.

De este modo, es el interés de la historia oficial de China que se encuentra en los registros y producción de los anales nacionales que cubren el periodo de 221 a. e. a 1911,

¹⁶¹¹ DELGADILLO GUTIÉRREZ, L. H. (1999). *Elementos de Derecho Administrativo*. México: Limusa, p. 150.

¹⁶¹² JONES, A. H. M. (1964). *The Later Roman Empire*. Vol. II. A. Social, Economic, and Administrative Survey, London: Oxford University Press, pp. 284-602.

como lo señaló la autoridad húngara¹⁶¹³ de la historia de China. Asimismo, la existencia de una fase histórica de acuerdo con PIGGOTT, señala el tipo de organización que existía en la dinastía Mauria de la India (322 a 1181 a. C.) un sistema departamental organizado a través de una jerarquía de funcionarios estratificada¹⁶¹⁴.

Así pues, otra cosa que ilustra la historia es que se considera que existía una estructura cuasiburocrática que funcionaba a través de un sistema de comunicación personal. Sus miembros eran clasificados individualmente por función, jerarquía y estado legal y pueden dividirse en funcionarios públicos. Sobre estas características es el sistema de administración del Gobierno tribal en el área de Zaria, en Nigeria del Norte, que abarca siglo y medio, 1.800 d. C., el funcionario era como un agente administrativo del poder gubernativo y su función o cargo era ejecutar y coordinar las decisiones políticas del líder y de la comunidad.¹⁶¹⁵

De este modo se puso de relieve los aspectos históricos y la división de labores.¹⁶¹⁶ Por tanto tienen denominaciones y funciones diversas como el iniciador o líder que es el que hace posible la sociedad, después el organizador o administrador, dirección de los negocios, el jefe o gobernante capaz de llevar las actividades relacionadas con la función o gobierno independientemente de su capacidad. Esta circunstancia ha venido aproximando de manera general, poco a poco a un grupo de personas que trabajan al servicio de las instituciones o Administraciones Públicas. En ese sentido, existe una comunidad que puede dividirse en tres clases: los gobernantes, administradores y los trabajadores.

Por otra parte, la burocracia no es un colectivo extraño a la sociedad, sino que emana de ella y refleja, por tanto, el funcionamiento de las organizaciones públicas. Lo mismo puede decirse, de lo que tradicionalmente ha venido caracterizando a la Función Pública que ha existido en lugares y tiempos remotos y los efectos son muy diversos, características de formaciones políticas bastante semejantes. Para terminar, estas historias se puede decir que fueron escritas por burócratas para burócratas con el fin de proporcionar información a los funcionarios en el arte de gobernar.

¹⁶¹³ BALAZS, É. (1964). *Chinese Civilization and Bureaucracy*. New Haven and London: Yale University Press, pp. 129-149.

¹⁶¹⁴ PIGGOTT STUART, E. (1952) *Prehistoric India*. London: Penguin, pp. 18, 26-27, 32, 181-191.

¹⁶¹⁵ SMITH, M. G. (1960). *Government in Zazzau*. New York: Oxford University Press, pp. 6, 47.

¹⁶¹⁶ HAUSER, A. (1951). *The Social History of Art*. Vol. I. London: Routledge and Kegan Paul, pp. 39-40.

1.1. Significación histórica de la función pública europea y americana

En todas las civilizaciones se han producido fenómenos burocráticos, es decir, la organización de conjunto de personas al servicio de los poderes públicos, monarquías o repúblicas, democracias o dictaduras que han dominado a lo largo de la historia. En todas ellas se podrán encontrar precedentes que tienen que afrontar la gestión del personal de las administraciones públicas en todos los países.¹⁶¹⁷ Sin duda interesantes precedentes sobre el fenómeno burocrático y su régimen jurídico en la más reciente modernidad, a partir del nacimiento, a principios del siglo XIX, de los regímenes constitucionales.

A nuestros fines bastará hacer una breve referencia de algunos países en el ámbito de los recursos humanos o de la gestión de las personas en las administraciones públicas. De esta manera el papel ejercido por los países de Europa y América, representan un modelo sobre diferentes aspectos de las administraciones, la forma de gobierno, y con especial atención a los fundamentos constitucionales y algo parecido puede decirse con referencia de su sistema administrativo y de la Función Pública. Se trata de un proceso largo y desigual, ligado a la evolución social y a las concepciones políticas y culturales de cada país. Las diferencias que existen entre unos y otros Estados europeos y americanos explican los distintos sistemas de la función pública.

En cierto modo esta distinción muestra la aproximación a un sistema de función pública, al que debemos referirnos que es el sistema francés y que tiene sus orígenes de la Revolución francesa y en el periodo napoleónico. De ahí hay que aludir al pleno poder que se da a la burocracia y se acierta a crear funcionarios identificados con el Estado. En el cual permanece el principio de carrera que se encuentra en la Función Pública del Estado.¹⁶¹⁸ Además, la idea de instituciones estables, permanentes y duraderas, situadas al margen de las luchas políticas, y enlazan ideas y regulaciones con la nueva estratificación social y de la burguesía que surge de la Revolución.

En consecuencia la consideración comienza por la determinación del funcionario al servicio de la administración que objetivamente considerado debemos comenzar resaltando

¹⁶¹⁷ PARADA VÁZQUEZ, R. (2007). *Derecho del empleo público*. Anexo Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleo público. Madrid: Marcial Pons, pp. 11-12.

¹⁶¹⁸ MODERNE, F. (1987). "Observaciones en torno al principio de carrera en la función Pública francesa". Trad. de Jesús Prieto de Pedro. En *Documentación Administrativa* núm. 210-211. Madrid: INAP, pp. 371-373, 390.

que debe reunir la capacidad y el mérito. El sistema, así someramente descrito, ha mantenido hasta el día de hoy su predominio en la Función Pública del Estado francés.¹⁶¹⁹ Al servicio de esta situación, entre otras, desde finales del siglo XVIII ha habido una organización política que se vincula al nacimiento del Estado moderno, unido a estructuras burocráticas.

De la misma manera es un modelo de referencia el pensamiento burocrático prusiano, que implicaba la aceptación de la existencia de una burocracia, en la idea de que es el mejor modo de gobierno y administración (Estado de funcionarios). Si a ello se añade la función pública británica creada a mediados del siglo XIX, en ese momento, la administración estaba dirigida por una aristocracia en decadencia y nutrida por el sistema de *patronage*, que contrastaba con la burocracia francesa y prusiana de la época. De ahí que, la crítica generalizada de la situación unida al movimiento de reformas públicas propiciaron una amplia reforma, de la que surgió un modelo de *Civil Service* que se ha mantenido hasta hace no mucho tiempo.

Además de lo anterior el modelo norteamericano poco tiene que ver con los sistemas anteriormente descritos. Su fundamento reside en la primera mitad del siglo XIX, y fue caracterizado por el denominado *spoils system* que, al basarse en la politización de los empleados públicos, y por la práctica consentía a los partidos políticos destinar los cargos institucionales a sus miembros o simpatizantes a diferencia del modelo europeo clásico, cuyos fundamentos son la profesionalización y la selección por méritos.¹⁶²⁰ Por otra parte, este nuevo enfoque de la actividad administrativa representa una peculiaridad, es decir, la oscilación entre la selección mediante criterios políticos y contratación por mérito aplicado a la esfera pública.

Por su parte, el empleo público se consideraba una ocupación temporal y la selección de los cargos era valorada como una consecuencia lógica de la alternancia en el poder político. Su fundamento reside en que el nombramiento de un funcionario no se efectúa para que realice toda su carrera en el servicio público. Otro tanto ocurre cuando el

¹⁶¹⁹ SÁNCHEZ MORÓN, M. (2011). *Derecho de la Función pública*. 6ª. ed. Madrid: Tecnos, pp. 26,-27, 30, 31-32.

¹⁶²⁰ PETERS, B. G. (2010). "Public Administration in the United States: Anglo-American, Just American, or Which American?" En PAINTER, M., PETERS, G. *Tradition and Public Administration*. Hampshire: Palgrave Macmillan, pp. 115, 118.

funcionario deja o pierde el cargo que ocupa, ya que pierde también su condición de empleado público. Así, la Administración no tiene la obligación de respetar en general un derecho al cargo o la permanencia del funcionario. De ahí se desprenden las reducciones del empleo público por razones funcionales y el despido de los empleados sobrantes.

Para ello, en línea con el desarrollo histórico y la evolución del sistema en relación con los objetivos generales de la Administración Pública y con el empleado público en los precedentes, entendido que, han variado a lo largo del tiempo, pues en muchas ocasiones las olas de cambios radicales han afectado al empleo público, ya que la Administración constituye el nexo entre política y burocracia.¹⁶²¹ De la misma manera es frecuente observar que en su evolución y transformación en el sistema de la función pública fueron caracterizados los primeros escalones de la carrera pública que están ocupados por empleados que han sido seleccionados mediante concurso y se considera que los escalones más elevados se utilizan para profesionales de nombramiento político.

Por último, el sector público ha experimentado importantes transformaciones que remiten a procesos de cambio en las funciones y en las estructuras de la burocracia moderna que se produce en Europa y América. Esto vino a significar no sólo una comunidad política burocrática, sino también una organización burocrática (tanto pública como privada) y una sociedad supuestamente burocratizada.

1.2. La percepción de la burocracia en el poder y la burocracia de empleados

Los significados del término burocracia evolucionan rápidamente; adquirió tantos significados que se utilizan frecuentemente por los especialistas contemporáneos, y resultan tan instructivos que actualmente el sentido más común del término *burocracia* es simplemente una clase de empleados, con o sin poder. La transición del concepto de burocracia como tipo de comunidad política burocrática a la idea de “*burócratas en el poder*” o tipo de comunidad política a clase gobernante. Con el cambio de sentido de burocracia el autor MILL, definió el término burocracia como una clase gobernante de

¹⁶²¹ KELLOUGH, J. E., NIGRO, L.G. (2006). “Personnel policy and public management: The critical link”. En KELLOUGH, J. E., NIGRO, L. G. *Civil service reform in the States: Personnel policy and politics at the subnational level*. New York: State University of New York Press, pp. 59-76.

funcionarios.¹⁶²² De hecho el concepto burocracia todavía sigue evolucionando, se plantea un modelo burocrático que ha sido el soporte de desarrollo de grandes organizaciones durante buena parte de los siglos XIX y XX.

Se trata de un fenómeno burocrático que caracteriza a las sociedades contemporáneas y se enlaza en toda organización pública que constituye al Estado. Al respecto, los conceptos de burocracia y organización se han entrelazado. Se trata de una distinción que vino a designar, no sólo a una clase de empleados sino a la organización que sirve a un Estado como los funcionarios empleados.¹⁶²³ En este sentido, el tratadista más influyente describió la burocracia como una clase de titulares de cargos WEBER,¹⁶²⁴ y SCHMOLLER, examinó las características de los funcionarios modernos (burocracia) como clase.

Al decir de los trabajos de otros autores y de los historiadores contemporáneos se pueden dar interpretaciones muy diversas, o esos criterios aparecen a veces combinados, según que entiendan por burocracia. De hecho, COLE afirmó que por burocracia entendía a un grupo de seres humanos o empleados que desempeñan funciones concretas esenciales para una comunidad.¹⁶²⁵

Por otra parte, LAPALOMBARA considera que la burocracia abarca a todos los empleados públicos, y que se puede designar diferentes tipos o categorías de funcionarios, o cuando se examina el papel de los funcionarios en la formulación de políticas.¹⁶²⁶ Sin embargo, no todos los actores aceptan que el término burocracia debería emplearse únicamente para designar una clase o grupo de funcionarios. Algunos autores también la utilizan (burocracia) para designar una entidad organizada al servicio del Estado.

Así pues, distinguir la palabra burocracia derivada de *bureaucratie*, tiene dos componentes lingüísticos *bureau-oficina*, *escritorio* y *cratos-poder*, es decir, el poder a

¹⁶²² MILL, J. S. (1892). *On liberty*. London: Longmans Green, p. 66.

¹⁶²³ RIGGS, F. W. (1979). "Evolución de los significados del término burocracia". En *Revista Internacional de Ciencias Sociales. En busca de una organización racional*. Vol. XXXI, núm. 4. Paris: UNESCO, Presses Universitaires de France, pp. 614-615, 617-618.

¹⁶²⁴ WEBER, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. Glencoe III. Trad. de A. M. Henderson y Talcott Parsons. New York: Oxford University Press, p.552.

¹⁶²⁵ COLE, R. T. (1949). *The Canadian bureaucracy*. Durham: Duke University Press, p. 3.

¹⁶²⁶ LAPALOMBARA, J. (1963). *Bureaucracy and political development*. Princeton: Princeton University Press, pp. 6-7, 322.

través del escritorio de las oficinas públicas. Por otra parte, el término burocracia al decir de otros autores, es definido por WEBER, quien lo hizo derivar del alemán *büro*, que también significa *oficina*. En este sentido, agregaba el autor, que considera a la burocracia como un tipo de poder ejercido desde el Estado por medio de su clase en el poder, la clase dominante.¹⁶²⁷ Su mayor contribución fue considerar la organización en conjunto, atendiendo a sus estructuras de poder y patrones de comportamiento.

Por su parte, la burocracia moderna no se limitó a definir una estructura y un funcionamiento en términos de las mejores prácticas de las administraciones modernas. En esencia existen en garantía la posición constitucional de la Administración y dentro del espectro de protección jurisdiccional de derecho el principio de igualdad ante la ley y ante la organización pública. Por tanto, la garantía previene de un sistema de normas, leyes y ordenamientos administrativos que son objetivos de la estructura gobernada burocráticamente.¹⁶²⁸

Ahora bien, en cualquier estructura burocrática se da una autoridad jerárquica, consecuentemente en todos los niveles, en un sistema de sobre y subordinación de los funcionarios. Una vez cumplido el objetivo existe la idea de garantizar el éxito en el futuro de las organizaciones, en la estructura y funcionamiento de la burocracia relacionada con el poder y generalmente un cargo tiende a seguir existiendo y a ser desempeñado por otro titular. De hecho las características de la función pública, en cuanto a la estructura interna, se enlazan con las regulaciones de una nueva estratificación social vinculada con los rasgos dominantes de los grupos que forman la burocracia del Estado.

Pues bien, el concepto de burocracia se asocia con la influencia excesiva de los empleados del Estado. En términos más generales, se trata de la generación de una élite que forman los empleados y que desarrollan tareas administrativas y organizacionales en

¹⁶²⁷ La palabra burocracia se dice que deriva de una combinación de raíces grecolatinas y francesa. El término latino *burrus*, usado para indicar un color oscuro, sombrío, habría dado origen a la palabra francesa *bure*, significaba paño o tela burda utilizada sobre las mesas de los actos públicos. De ahí derivaría la palabra *bureau*, que se utiliza para definir los escritorios cubiertos con un paño oscuro de una oficina u organización administradora. Asimismo, a un ministro del gobierno francés Vincent de Gournay a mediados del siglo XVIII, se le atribuye la voz *bureaucratie* para referir a la totalidad de las oficinas públicas. TRELLES ARAUJO, G. (2006). *Burocracia*. Monografías p. 1.

Véase: <http://www.monografias.com/trabajos12/burocra/burocra.shtml>

¹⁶²⁸ WEBER, M. (1991). *¿Qué es la burocracia?* Buenos Aires: Leviatán, pp. 1-6.

general en un contexto político, económico y social específico.¹⁶²⁹ Esto no depende de prescripciones legales, sino del mecanismo de funcionamiento de los partidos; es más probable que su designación y su carrera esté determinada por consideraciones y cualidades puramente funcionales.

Este tipo de consideraciones contradice el principio democrático de una burocracia elegida universalmente. En cualquier circunstancia, entendemos entonces que la burocracia es una forma de organización humana de los empleados públicos un factor indispensable para administrar una organización compleja en una sociedad moderna. La alternativa de este enfoque desarrollo un modelo de organización aplicable a todas las formas de organización humana, que respondía con varios niveles jerárquicos y complejas relaciones entre las personas. En esta línea la organización es reconocida como un sistema que tiende a la estabilidad pero con eventuales discontinuidades.

Desde su presentación conceptual en un sentido científico de burocracia es descrito por WEBER como un modelo ideal de dominación, como un sector de los funcionarios públicos o empleados del Estado, aquéllos que por su posición en las estructuras administrativas tienen acceso a los centros de decisión. Pero no sólo eso, sino el modelo burocrático weberiano ha generado un proceso evolutivo que va creando nuevas adaptaciones a un contexto cambiante en el que el medio ejerce mucha presión sobre el sistema que hace unos años perciben un enfoque situacional para contar con una organización racional y eficaz.

En esa organización está unificada una serie de empleos, de posiciones jerarquizadas a los que son inherentes numerosas obligaciones y privilegios definidos por reglas limitadas y específicas,¹⁶³⁰ símbolos del poder o señales de estatus para demostrar la posición como forma de legitimación en la organización. Esta simbología de la acción burocrática contiene muy diversas señales de autoridad funcional donde se busca una objetivación del modelo burocrático para entender los mecanismos de conservación del *status quo* en una sociedad.

¹⁶²⁹ PETRELLA, C. (2007). *El acercamiento amigable a la burocracia. Aportes para la comprensión del modelo burocrático*. V04. España: Universidad de Salamanca, pp. 3-5.

Véase: <http://www.fing.edu.uy/catedras/disi/DISI/pdf/Acercamiento%20amigable%20a%20la%20burocracia.pdf>

¹⁶³⁰ MERTON, R. (2002). *Teoría y estructuras sociales*. México: Fondo de cultura Económica, p. 275.

Frente a ello, se puede decir que en las administraciones¹⁶³¹ se ha hecho y se hace la *libre designación* para proveer los cargos más importantes reservados a funcionarios para funciones de asesoramiento y de confianza, entre otros. Lo expuesto constituye una aproximación para comprender las fortalezas y debilidades de las administraciones públicas a escala global entre una organización burocrática y una organización innovadora. Por otra parte, existen escenarios en los que se ha podido modificar el modelo burocrático para generar oportunidades de mejora, asociados a culturas y sociedades diferentes que operan en muy variadas civilizaciones contemporáneas.

Así, se abordó el concepto y alcance de la responsabilidad de los funcionarios; la vinculación entre la estabilidad en el empleo, la responsabilidad, la carrera, la retribución, la cualificación y la calidad del servicio público. Todas estas cuestiones están presentes, también hoy, a la hora de iniciar los procesos de ingreso en la función pública mediante la regulación y concreción de los sistemas de selección; la promoción y selección del personal; la fortaleza o debilidad de las organizaciones sindicales, mediante la regulación de la participación, representación y, sobre todo, la negociación del gasto público. Como ya se ha señalado, atendiendo a si el ingreso en la Función Pública se accede a un determinado nivel de empleo o cuerpo desde el que es posible realizar un recorrido ascendente o carrera.¹⁶³² Por eso también se les denomina modelo de empleo o puestos de trabajo y de carrera.

El acceso a la Función Pública y todas sus manifestaciones que ello comporta es un referente el sistema francés seguido por otras administraciones europeas (España, Italia y Bélgica), serán tratados a la luz de los preceptos constitucionales del principio de mérito y capacidad refiriéndose al acceso de los cargos públicos que constituirán la base del sistema de ordenación y de garantía de los funcionarios. Desde luego, confiere sumo interés a lo tratado el ingreso según los méritos y capacidad de los aspirantes, el énfasis en la selección y la formación de los funcionarios, y el entendimiento, en todo caso, de los derechos y obligaciones de los funcionarios en función de las necesidades del servicio.

¹⁶³¹ FERREIRA FERNÁNDEZ, A. X. (2002). *La provisión de puestos de trabajo en la Administración General del Estado*. Madrid: INAP, p. 46-71.

¹⁶³² PARADA VÁZQUEZ, R. (2004). *Derecho Administrativo I. Organización y empleo público*. 17ª. ed. Madrid: Marcial Pons, pp. 395-396.

Por otra parte, en el acceso a la Función Pública debe entenderse que este principio no está previsto en la Constitución americana de 1787, tal y como ha reconocido la libre designación presidencial de los cargos públicos no electivos (art. II.). De conformidad con lo mantenido por la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, de 1789, ha resuelto exponer, los derechos y deberes de los ciudadanos, en consecuencia, en el artículo 6, donde dice:

“[...] Todos los ciudadanos, al ser iguales ante ella, son igualmente admisibles a todas las dignidades, puestos y empleos públicos, según su capacidad y sin otra distinción que la de sus virtudes y la de sus talentos”.¹⁶³³

Para ello, al reconocer a los ciudadanos el derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones públicas con los requisitos que señalen las leyes, concreta el principio de igualdad en el ámbito de la Función Pública, garantizando a los ciudadanos una situación jurídica de igualdad en el acceso a las funciones públicas.

1.2.1. Las mujeres en la Revolución Mexicana de 1910-1940: Precursoras en la función pública en México

En este apartado nos acompañamos de realizar un análisis de los antecedentes históricos con perspectiva de género para visibilizar el papel de la mujer mexicana en la Función Pública en México.¹⁶³⁴ Un análisis con sentido crítico capaz de abrir nuevas perspectivas de los obstáculos en el camino hacia la participación y la toma de decisiones igualitarias de las mujeres en la Administración Pública; sobre la igualdad formal y la igualdad que resulte materialmente efectiva en la oportunidades de empleo para las mujeres; y la consecuente disponibilidad y justo equilibrio de competir por los puestos de mayor jerarquía en las administraciones públicas. Sin embargo, hay que tener en cuenta que en el pasado y en la actualidad la función pública sigue siendo una institución patriarcal que

¹⁶³³ DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y DEL CIUDADANO DE 1789. Aprobada por la Asamblea Nacional Francesa, de 1789, de 26 de agosto. En Derechos Humanos. Órgano Informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. *Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos*. México: UNAM, CODHEM, p. 112. Véase: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-emx/article/view/5120/4492>

¹⁶³⁴ TUÑÓN PABLOS, J. (2002). “Mujeres en México: Una historia olvidada”. Tomo III. En PIÑERA RAMÍREZ, D., GARCÍA GUEVARA, P. *La Educación Superior en el Proceso Histórico de México. Cuestiones esenciales. Prospectiva del siglo XXI*. México: SEP, Universidad Autónoma de Baja California, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, ANUIES, pp. 524-525.

perpetúa las tradiciones, actitudes y prácticas, y es por ello, que la afectación se vincula a las mujeres.

El análisis consiste en demostrar si existen desequilibrios en el poder público como desigualdades de género a nivel nacional, estatal y municipal vinculado al acceso no igualitario entre mujeres y hombres en la función pública. Al hilo de esto y a los efectos de comprobar si la Administración Pública reconoce el potencial de la fuerza laboral femenina; la capacidad y la creatividad de la mujer; y el compromiso y profesionalismo en el trabajo, entre otros.

Con este objetivo se prevé que las mujeres tengan la oportunidad en el empleo público y sea un escenario de tener una fuerte voz en la fijación de políticas, de desarrollo y en un impacto significativo en el empoderamiento económico de las mujeres.¹⁶³⁵ Cabe señalar, que hasta el día de hoy, los programas de reforma sobre igualdad de género han tenido como prioridad principalmente la participación de las mujeres en el ámbito político-electoral; sin embargo, han controlado la condición de las mujeres en puestos políticos y en las prácticas de desigualdad en el acceso de las mujeres al servicio público del Estado.

En este escenario, se configuran las reglas de acceso a la función pública, para pasar, después, y encontrar a las mujeres en el sistema de gobierno, pero no necesariamente en los puestos de mayor influencia o en todos los sectores públicos de forma uniforme. Su participación es muy variable: las mujeres tienden a agruparse en trabajos de menor rango y sueldos más bajos y en aquellos que tradicionalmente se consideran feminizados (similar a lo doméstico); hasta trabajos con más prestigio-funcionariado.

Por lo antes expuesto, la segregación de las mujeres es un patrón repetitivo, los cuales derivan en los estereotipos de género en el ámbito público. Como es sabido, en aquellas diferencias de trato entre mujeres y hombres que obedecen a factores discriminatorios que afectan a las mujeres en el ámbito público como en sus ocupaciones, trabajo y salario, entre otros. De hecho, a lo largo de los años las mujeres mexicanas se han organizado en diferentes épocas y con diferentes estrategias para luchar por el reconocimiento y valoración de la participación femenina y de la mujer anónima (sin

¹⁶³⁵ MERINO MAÑÓN, J. (2016). “De la lealtad individual a la responsabilidad pública”. En *RAP*, núm. 91. México: INAP, pp. 1-8.

nombre en la historia) que tomó parte desde diversos ámbitos públicos en el país que van desde la escritura y difusión de ideas, a la acción política, militar, económica, educación, la salud y cultura, entre otros.

A lo largo de la historia del país la mujer ha estado presente cuando han salido de sus hogares para apoyar a los hombres (padres, hermanos, esposos e hijos)¹⁶³⁶ en la actividad pública como en lo social, político y económico desde la época prehispánica, en la conquista, la Colonia, el movimiento de la Independencia, en la consolidación de la República, en las luchas entre liberales y conservadores y en la Revolución democrático-burguesa de 1910, entre otras.¹⁶³⁷ Así se va tejiendo una historia colectiva de la lucha que llevaron las mujeres mexicanas para obtener el reconocimiento de sus méritos revolucionarios; el título de veteranas;¹⁶³⁸ la participación civil de la mujer; el reconocimiento de sus derechos políticos y sociales; así como su inserción en el ámbito público reservado preeminentemente a los varones.

1.2.2. La educación de las mujeres durante el movimiento social mexicano

Después de la Revolución se planteaba la nueva realidad de la mujer por la defensa de sus derechos, la ciudadanía y sobre la necesidad de educarla para garantizar y establecer la igualdad entre todos los mexicanos. También, la educación era parte del proyecto de modernización del Estado y la alfabetización de la población; además formó parte de la

¹⁶³⁶ Las mujeres aún cuando realizaban tareas tradicionales como cocinar, lavar, cuidar a los hijos, atender a los heridos, participaban en actividades militares, entre otros, defendieron las ideas revolucionarias, fueron espías, correos y enfermeras, consiguieron ayuda de la población civil, colaboraron en la redacción de proyectos y planes (Plan de Ayala). En el periodo posrevolucionario se visibilizó ampliamente a Carmen Serdán y en el anonimato quedó el conjunto de mujeres o soldaderas estereotipadas en las adelitas, valentinas, rieleras, marietas, entre otras; el mito que se crearon sobre ellas pasó a formar parte del imaginario colectivo mexicano. TRUEBA, C. (1993). *La mujer y el trabajo en México*. México: ITAM, p. 1-3.

¹⁶³⁷ En el pasado, la actividad pública de las mujeres se consideraba como una extensión de su papel familiar, restringido a tareas consideradas como femeninas, ámbito considerado por el patriarcado, la tradición y la cultura como un espacio masculino.

¹⁶³⁸ La composición de este grupo de mujeres, si bien se trata de un grupo heterogéneo contaban con estudios, eran mujeres instruidas, algunas aún estudiantes o bien trabajaban como profesoras, empleadas de gobierno o en establecimientos privados; enfermeras militares que se formó en el constitucionalismo, la mayoría de las mujeres eran de clase media urbana; las mujeres soldaderas de las clases populares tanto del campo como de la ciudad realizaron múltiples tareas, se incorporaron en la reorganización del ejército nacional, cuando ya no se les necesitó se les expulsó del ejército y por muchos años de la historia fueron relegadas al olvido; otras mujeres que aún cuando no ostentaron la veteranía, tuvieron un papel fundamental en el proceso revolucionario, por ejemplo, las propagandistas que estuvieron activas desde tiempos de la dictadura porfirista. ROCHA ISLAS. M. E. (2016). *Los rostros de la rebeldía. Veteranas de la Revolución Mexicana 1910-1939*. México: INEHRM-INAH, pp. 328-329.

agenda y de los trabajos para la educación de las mujeres, entre otros. Frente a este escenario en 1900 un número importante de mujeres estaban en el mundo del trabajo, había 9.453 mujeres profesionistas, algunas profesiones consideradas propias de varones: dos abogadas, tres dentistas, catorce farmacéuticas, 24 médicas, 306 corredoras, 2.668 parteras; y 6.436 profesoras de instrucción básica.¹⁶³⁹

Por otra parte, durante las décadas de 1889 y 1991 se consideró la necesidad de realizar Congresos de Instrucción Pública con el propósito de beneficiar a las mujeres y los hombres de la clase media urbana; el análisis de los aspectos normativos para la organización del ingreso de la mujer en la preparatoria. A estos efectos, se planteaban demandas sociales vinculadas a la situación real de las mujeres, y se la sitúa en una posición diferente a la del hombre, lo que implicaba el debate y análisis de las ideas entre los participantes respecto a los cambios de los programas de estudio y los niveles de escolaridad que puede admitirse para las mujeres.¹⁶⁴⁰

Al hilo de estos acontecimientos por décadas la mujer ha estado en una posición de desventaja respecto al hombre desde su ingreso a la educación inicial hasta la educación media y superior por la única razón de género. En este panorama, algunos participantes decían que la educación de las mujeres les permitía acceder a un trabajo honrado y podían mejorar su calidad de vida y pobreza; otros participantes argumentaban su preocupación por el destino de las mujeres que accedían a niveles de escolaridad media y superior, señalaban que el obtener una profesión las pondría en igualdad con los hombres y en este sentido transgredían la condición de género ocasionando serios peligros en la estabilidad del hogar, la familia, las cuestiones domésticas y en la relación de los sexos,¹⁶⁴¹ desde la perspectiva masculina la separación de los sexos respondía a la natural y correcta organización de la sociedad.

Por otro lado, las condiciones de desigualdad de los sexos que responden al discurso sobre su papel como madres dentro de la sociedad y a la imagen femenina asociada al espacio privado, señalaban a las mujeres en la construcción de los géneros como esposa y

¹⁶³⁹ GONZÁLEZ, R. M., TORIZ, A. (2000). "Primeras profesionistas mexicanas: Las ventajas de la anarquía". En *Antropología*. México: Boletín oficial del INAP nueva época 58, pp. 9-11.

¹⁶⁴⁰ GALVÁN, L. E. (1991). *Soledad compartida. Una historia de maestros 1908-1910*. México: CIESAS, p. 28.

¹⁶⁴¹ VIGIL, J. M. (1884). *El Correo de las Señoras*. México: Aguilar e Hijos, pp. 137-141.

madre que deben realizar las funciones que le corresponden a su sexo.¹⁶⁴² De hecho, cabe puntualizar que tanto por las ideas religiosas, filosóficas, políticas y sociales durante el porfiriato, como las ideas y las cosas que están destinadas a significar a la mujer mexicana tienen historia. Es decir, a través de los tiempos, los roles sexual y del simbolismo sexual en las diferentes sociedades y periodos significó mantener el orden social¹⁶⁴³ y la subordinación de las mujeres en la necesidad del varón de dominar a la mujer.

En este sentido, las mujeres feministas empezaron a cuestionar y debatir sobre la necesidad de la reconsideración y ampliación del espacio público que les correspondía esto implica no sólo una nueva historia de las mujeres, sino también un nuevo significado histórico, al dar cuenta de la igualdad de género; y de las desigualdades persistentes de cómo afecta al género; erradicar la división del trabajo para acabar con la dominación del varón, es decir, la terminación de la segregación del trabajo por sexos.¹⁶⁴⁴ Así es una realidad de los tiempos y épocas que están cambiando para las mujeres, cuyas aspiraciones justas y legítimas demandan igualdad y justicia social como derechos políticos de las mujeres. En este sentido, entre 1915 y 1919 se inició el trabajo del feminismo que se pronuncia una vez más sobre la emancipación de la mujer a través de la educación y tener las mismas oportunidades de trabajo y de la igualdad de salarios entre mujeres y hombres para un mismo trabajo así como ampliar sus horizontes en la esfera pública.¹⁶⁴⁵

En este sentido, el proyecto educativo llevó acciones concretas; entre ellas se aprobaron nuevas escuelas en todo el país (1910) que proporcionaban a las jóvenes de clase media y de escasos recursos un aprendizaje de cátedras y talleres (artes y oficios)¹⁶⁴⁶ que les permitiera tener una vida de forma independiente recibiendo un salario en la esfera pública o en establecimientos privados. También las opciones educativas se ampliaron para las

¹⁶⁴² ROCHA ISLAS, M. E. (1991). "Nuestras propias voces. Las mujeres en la Revolución Mexicana". En *Historias*, núm. 25. México: DEH-INAH, pp. 112-113.

¹⁶⁴³ ZEMON DAVIS, N. (1976). "Women's History in Transition: The European Case". En *Feminist Studies* 3, p. 90.

¹⁶⁴⁴ HARTMANN, H. 1976. "Capitalism, Patriarch, and Job Segregation by Sex". En *Signs* 1., p. 168.

¹⁶⁴⁵ ALVARADO, L. (2005). *Educación y superación femenina en el siglo XIX. Dos ensayos de Laureana Wright*. México: UNAM, Cuadernos del Archivo Histórico de la UNAM, pp. 19.

¹⁶⁴⁶ En el programa se incluían elementos de historia natural, física, química, materias para cursar la carrera de farmacia, cursos comerciales, entre otras. BARREDA, H. (1909). "Estudio sobre el feminismo V". En *Revista Positiva*, vol. IX. México: p. 130.

mujeres, lo que favoreció a la mujer en el ingreso a las preparatorias¹⁶⁴⁷ que más tarde les permitiría incorporarse al espacio público como trabajadoras asalariadas. No obstante, y pesar de los avances en educación y participación en la fuerza laboral sigue existiendo desigualdad en el empleo así como en el desarrollo profesional de las mujeres mexicanas.

Por otro lado, la Escuela de Telegrafía de la Ciudad de México mixta (mujeres y hombres) significó la incorporación de las mujeres como empleadas públicas: escribientes, secretarías, taquígrafas, mecanógrafas, telefonistas, telegrafistas, entre otros.¹⁶⁴⁸ Sin embargo puede ser considerada la existencia de discriminación burocrática identificable en una disposición, criterio o práctica común aplicable sólo a las mujeres y en cálculo salarial menor a los hombres.¹⁶⁴⁹

Ahora bien, las profesoras, empleadas, enfermeras, entre otras profesiones, no sólo demostraron su capacidad para coordinar las tareas sino que fueron activistas para el propio movimiento revolucionario en la esfera pública. En este sentido la construcción del país durante la Revolución Mexicana significó transitar históricamente en la identidad de las mexicanas en la burocracia. Además, se fue transformando la percepción que se tenía de las mujeres revolucionarias y el significado de sus acciones en que fueron protagonistas en el espacio público.¹⁶⁵⁰

Por esta razón a finales del siglo XIX ante las relaciones de desigualdad de género y del poder masculino las voces femeninas han seguido en la lucha para hacerse oír y expresar sus ideas por la igualdad entre mujeres y hombres y el anhelo de ser parte activa de la transformación social y cultural del país, como en la reconstrucción tanto real como simbólica de la relación preexistente entre mujeres y hombres.

¹⁶⁴⁷ ALVARADO, L. (1991). *El siglo XIX ante el feminismo. Una interpretación positiva*. México: UNAM, pp. 9-10.

¹⁶⁴⁸ PORTER, S. S. (2004). "Empleadas públicas normas de feminidad, espacios burocráticos e identidad de la clase media en México durante la década de 1930". En *Signos Históricos*, núm. 11. México: UAM-Iztapalapa, pp. 41-45.

¹⁶⁴⁹ MACÍAS, A. (2002). *Contra viento y marea. El movimiento feminista en México hasta 1940*. México: UNAM, CIESAS, Colección libros del PUEG, pp. 48-49.

¹⁶⁵⁰ En el periodo posrevolucionario el reingreso oficial de las mujeres al ejército se dio cuando se creó la Escuela Militar de Enfermeras en 1938. GONZÁLEZ y GONZÁLEZ, L. (1989). *Todo es historia*. México: Cal y Arena, p. 128.

Por último, desde el enfoque de ciudadanía y del avance sustantivo de los derechos de las ciudadanas mexicanas,¹⁶⁵¹ hacia la diferencia en la ampliación educativa al ingresar las mujeres y profesoras a estudios superiores que ha venido regulando la protección social de la mujer para alcanzar mayor nivel de estudios; esta cuestión generó nuevas expectativas en el ámbito de empleo y en el desarrollo profesional en la función pública. Sin embargo, se deberá considerar si el derecho a la educación ha sido suficiente para eliminar toda discriminación o que se siga ocultando una discriminación por razón de sexo en el acceso a la función pública como también a los puestos en una posición similar o de mayor jerarquía en el organismo burocrático.

1.2.3. Mujeres en la lucha de la Revolución Mexicana

Cuando se habla acerca de la Revolución Mexicana es común encontrar nombres de hombres, sin tomar en cuenta la vida de muchas mujeres que participaron en el proceso revolucionario. Hay muy pocos testimonios sobre la participación de las mujeres en este proceso histórico en la construcción del país y son ignorados por casi todos hasta el día de hoy, más allá de algunas breves referencias de las heroínas que siguen sin reconocerse la vida de todas aquellas mujeres que lucharon para ver cumplidos los ideales de la revolución, que lo dieron todo por la causa en los campos de batalla.¹⁶⁵²

Hubo muchas mujeres que no dudaron en tomar las armas y pelear, mujeres que aprendieron a disparar, algunas que dirigieron batallones y se pusieron al frente de las acciones de lucha y sin temor dieron y recibieron la muerte en defensa de sus ideales, creyendo de verdad que, sí se aproximaba una nueva era en donde todos tenían que ser iguales. No obstante fueron juzgadas por su época por contravenir las leyes de los hombres y querer ser más que una esposa sumisa y una hija recatada. Por otro lado, la participación de la mujer se encuentra estereotipada destacando que las funciones son en tareas feminizadas, así las mujeres se comprometieron en la lucha revolucionaria desde 1910 a 1930 cuya participación permanece sin ser reconocida, entre otras causas.

¹⁶⁵¹ Artículo 36 Constitucional señala a ser nombradas para cualquier empleo o comisión, cumpliendo las calidades que establezcan las leyes.

¹⁶⁵² DEL PALACIO, C. (2010). *Adictas a la insurgencia*. México: Punto de lectura, pp. 11, 117.

Por otra parte, el relato escrito por mujeres y sobre mujeres desde 1915 y hasta los años sesenta y setenta ha significado traer al escenario la importancia del periodo revolucionario de las mujeres como precursoras y servidoras del Estado.¹⁶⁵³ También la heroicidad femenina que la historia mantenía relegada u olvidada, a quienes sirvieron con lealtad y entusiasmo en la reconstrucción del país al servicio de múltiples actividades civiles o militares en tareas, cargos o comisiones (espías, correo, mensajeras, gestoras de armas y pertrechos de guerra y medicamentos, conseguir alimentos y dinero, así como el resguardo de propaganda y de archivos de los gobiernos de la Revolución), entre otros, prestando sus servicios en la esfera pública a través de la Revolución Social Mexicana.

En este sentido, tomando en cuenta cambios y continuidades en los procesos de diferenciación sexual en un momento en que las mujeres tienen su asunción en el espacio público trabajando como despachadoras de trenes, telegrafistas, enfermeras, farmacéuticas, empleadas de oficina, reporteras, editoras de periódicos, mujeres de negocios y maestras, entre otras.¹⁶⁵⁴ Por otra parte, las mujeres soldados con jerarquía militar y sus grados y ascensos militares de sargento, subteniente, capitanas y coronelas nombramientos otorgados en 1916; en los expedientes del archivo militar sólo se encontraron 22 mujeres en el universo de veteranas reconocidas¹⁶⁵⁵ que habían logrado el reconocimiento de grados y

¹⁶⁵³ La Ley a favor de los veteranos de la Revolución como servidores del Estado, aprobada en 1941, de 31 de diciembre y publicada en el DOF de 1942, el 31 de enero.

¹⁶⁵⁴ TURNER, F. C. (1967). “Los efectos de la participación femenina en la Revolución Mexicana de 1910”. En *Historia Mexicana* 64. México: El Colegio de México. Vol. XVI, núm. 4, pp. 607, 613.

¹⁶⁵⁵ Los expedientes que se encontraron de las mujeres veteranas de la Revolución contienen los siguientes documentos: formato de solicitud, un cuestionario donde señalaban la profesión o puesto de trabajo que desempeñaban en la burocracia y las actividades realizadas, sólo cinco casos tienen huella digital, autografía describiendo su participación en el campo de batalla, dos o más testigos reconocidos que comprueben su acción militar, periódicos oficiales de la época, despacho de grados militares, recibos de salarios, nombramientos de puestos administrativos en los gobiernos de la Revolución, correspondencia de órdenes, fotografías, fecha de retiro y los motivos de la separación del servicio militar, entre otros, ingresados a la Secretaría Defensa Nacional para su estudio. Además, aseguran haberse separado de las armas en virtud de *ser mujer*, también eran dadas de baja por la Secretaría de Guerra y Marina, entre las décadas cuarenta y cincuenta. Por ello, les era imposible por razón de sexo obtener del Gobierno recompensa por sus buenos servicios o que por aquella época la ignorancia y despreocupación no tramitaban su reconocimiento como excombatientes. Algunas nombres de mujeres con grado militar: ARTEAGA DE FLORES MAGÓN, T., capitán primero; MANRIQUE GUILLÉN, M. D., coronela; PARRA VIUDA DE ALANÍS, C. coronela; RODRÍGUEZ, M. T. coronela, entre otras, llama la atención cuatro expedientes de mujeres resguardados en una bóveda con carácter especial, RAMÍREZ AVITIA, V., ROBLES ÁVILA, A., única veterana reconocida como hombre sin portar uniforme militar, soldados rasos reconocidas en 1964 y 1970; VELARDE PÉREZ, A., enfermera reconocida en 1941, ARIAS BERNAL, M., profesora 1914 (María Pistolas). RAMÍREZ PLANCARTE, F. (1940). *La ciudad de México durante la Revolución constitucionalista*. México: Impresores Unidos, pp. 65-66.

ascenso militares igual que los hombres por méritos en el campo de batalla. Las hazañas de las mujeres revolucionarias han inspirado relatos, leyendas populares siendo personajes centrales en novelas, cuentos, crónicas, corridos y películas de tinte mexicano.¹⁶⁵⁶

El reconocimiento de las veteranas fue sólo de carácter civil contenido en la circular número 78 emitida por la Secretaria de Guerra y Marina en 1916, el 18 de marzo, que desconoció el rango militar ostentado por algunas de las veteranas;¹⁶⁵⁷ sólo ostentaron los títulos de veteranas y legionarias igual que los hombres, no así su grado militar que les fue desconocido, y la negación de su derecho a recibir una pensión del Ejército. De hecho, la documentación disponible aunque en forma fragmentada, permitió visibilizar una historia con rostro de mujer, además de los ideales femeninos en un determinado momento y lugar del siglo XIX. En este escenario, se puntualizó una serie de peticiones de las mujeres y su interés era conseguir que el gobierno gratificara sus servicios a través de ayuda económica y empleos formales en la burocracia; el derecho a ocupar plazas vacantes dentro de la burocracia con lo establecido en el artículo 12 Transitorio y conforme al escalafón de las distintas unidades burocráticas.

Por otro lado, en las leyes promulgadas se establecieron criterios y reglas a favor de los veteranos de la Revolución como servidoras del Estado, al ponerse en vigor el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado promulgado de 1937, el 18 de diciembre,¹⁶⁵⁸ y la Ley del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, promulgado en 1937, el 18 de diciembre y publicada en el DOF en 1942, el 15 de enero; no obstante, en la mayoría de los casos de las soldados veteranas no recibió los beneficios de la ley de protección a los veteranos y veteranas quedo sólo escrito en ley, también entre otras causas por el papeleo burocrático y en algunos casos las venció la muerte.

¹⁶⁵⁶ Corridos donde la mujer es idealizada, es la compañera fiel y abnegada hasta en la lucha es apreciado pero también subsiste una desvalorización y subordinación femenina: La Valentina, La Adelita, La Rielera cuyos contenidos destacan la importancia de la separación de los espacios según el género. SALAS, E. (1995). *Soldaderas en los ejércitos mexicanos. Mitos e Historias*. México: Diana, pp. 72-74.

¹⁶⁵⁷ ROCHA ISLAS, M. E. (2001). "Veteranas de guerra en el archivo militar". En CAMARENA, M., VILLAFUERTE, L. *Los andamios del historiador. Construcción y tratamiento de fuentes*. México: AGN, INAH, pp.113-114.

¹⁶⁵⁸ Para los efectos de las personas que hayan prestado servicios a la Revolución antes de 1917; la antigüedad se tomara en cuenta para el tiempo doble si los servicios fueron en campaña o en cooperación activa hasta 1915. EL NACIONAL (1937). *Federación Nacional de los Trabajadores del Estado*. México: El Nacional, pp. 23, 28.

Por lo antes expuesto, por los esfuerzos de las mujeres veteranas lograron que en 1939 se emitiera el decreto de veteranía para reconocer a un total de 432 mujeres por su participación en acciones de carácter civil o militar en la Revolución Mexicana.¹⁶⁵⁹ En 1939 a 1976 por fin se justificaba el reconocimiento oficial de veteranas que recaerá en la responsabilidad de la dependencia gubernamental de la Secretaría de la Defensa Nacional del país (SDN). El propósito de las mujeres no sólo era el prestigio de reconocimiento de veteranas, sino también el logro de medidas reivindicativas en el ejercicio de la ciudadanía más allá del sufragio, y su condición como sujetos sociales e históricos, ante el hecho que durante décadas el establecimiento de papeles sociales construidos históricamente como femeninos y masculinos¹⁶⁶⁰ resultaron muy esclarecedores para entender el activismo de las propagandistas en la lucha política y justicia social en el proceso revolucionario.

Por ello, la importancia de la reivindicación gubernamental y tener la seguridad económica en empleos en la burocracia, mejores salarios y pensiones, entre otros, que conviertan en realidad los principios de justicia social, libertad política y moralidad administrativa que fueron y siguen siendo los ideales de la Revolución en México. En este escenario fue la historia de las mujeres que participaron en la Revolución Mexicana que fue escrita con perspectiva de género para dejar una memoria histórica de hechos históricos de mujeres excepcionales, reales o mitificadas para contrarrestar el olvido y el anonimato que transita entre el mito y la historia.¹⁶⁶¹

En este sentido, el discurso dominante entre las décadas cuarenta y cincuenta era referente al género y al modelo de la sociedad en la cual la mujer se enfrenta a una estructura patriarcal (jerárquica), y se señalaba que el lugar de las mujeres era el del hogar y la familia, por lo que su incorporación al campo de batalla pareciera más a un atrevimiento que un desafío a las desigualdades en la relación de género que separaba los espacios de lo

¹⁶⁵⁹ ROCHA ISLAS, M. E. (2001). *Veteranas de guerra en el archivo militar*. México: Archivo Histórico de la Secretaría de la Defensa Nacional (AHSDN). Sección Veteranos y Cancelados, pp. 14, 103.

¹⁶⁶⁰ WALLACH SCOTT, J. (1997). "El género como una categoría útil para el análisis histórico". En LAMAS, M. *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Porrúa, PUEG, pp. 289-292.

¹⁶⁶¹ La sección de veteranos cuenta con expedientes catalogados en trámite, no se concluyó el proceso, otros expedientes había desaparecido, así un conjunto de mujeres que en otras fuentes se les menciona como veteranas reconocidas, al pedir sus expedientes tampoco fueron encontrados, lo que significa que no fueron reconocidas. NAVARRETE, F., GUILHEM, O. (2000). *El Héroe, entre el mito y la Historia*. México: UNAM, p. 12.

público y privado. Siguiendo el hilo conductor de la historiografía en 1961 MENDIETA destaca el carácter heroico de la participación femenina en las causas nacionales¹⁶⁶² pues había que rescatar del olvido a las mujeres.¹⁶⁶³

Por lo tanto, responde al camino que ha transitado la historia de las mujeres y su invisibilidad en espacios de la esfera pública, el trabajo, la política, la guerra, se debe al discurso dominante del siglo XIX e inicios del siglo XX y sólo señalaban su participación e interacción con los hombres en el espacio privado. En el año de 2007 se atendió en el país el principio de equidad de género, se pudieron ampliar las opciones educativas para las mujeres militares, en la Escuela de Guerra, El Colegio Militar y el Colegio del Aire, donde podrían cursar las carreras de ingenieros, constructores, pilotos aviadores graduándose como oficiales y también por primera vez podrían alcanzar el rango más alto dentro de las fuerzas armadas como General de División.

Por último, se ha pretendido una aproximación acerca del papel de la mujer en la función pública en México. En tiempos de la Revolución Mexicana en que se fue construyendo la función de género en los años del siglo XIX y los primeros del siglo XX fueron testigos la lucha de las mujeres por obtener los mismos derechos que los hombres. La separación de esferas, paradójicamente había negado a las mujeres ese derecho cuando México se erigió como una nación moderna al término de la contienda armada (1917), hasta llegar al momento en que las mujeres se convirtieron en ciudadanas ante la ley, para determinar la construcción de la ciudadanía de la mujer en el país.

Al mismo tiempo, surgen preguntas obligadas: ¿La revolución constitucionalista es igualitaria, emancipadora y progresista? En este sentido, no fueron suficientes los esfuerzos por la reivindicación de la mujer en la educación y en el trabajo de los empleos burocráticos, entre otros. Al mismo tiempo en la desigualdad salarial y condiciones de trabajo, se percibía el miedo de que las mujeres abandonaran el hogar e intentaran igualarse a los hombres; esta negación estaba basada en la separación de los sexos y al hacer

¹⁶⁶² MENDIETA ALATORRE, Á. 1961. *La mujer en la Revolución Mexicana*. México: INEHRM, pp. 17, 112-122. 64-65.

¹⁶⁶³ NASH, M. (1984). "Nuevas dimensiones en la historia de la mujer". En *Presencia y protagonismo. Aspectos de la Historia de la mujer*. Barcelona: Del Serbal, pp. 22-23.

obligatoria la dedicación de las mujeres a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos y la familia, un modelo cultural tradicional mexicano.¹⁶⁶⁴

Por ello es preciso abordar ahora la siguiente pregunta ¿Por qué establecer desigualdad entre la ciudadanía mexicana? En ésta, el significado estaba ligado a la negación de las mujeres como ciudadanas plenas y en función de su participación en la esfera pública; significó también la lucha en la obtención de los derechos políticos, el acceso al sistema político a través del voto y de la elección popular, cuyos orígenes se encuentran en la antigua filosofía griega (Platón, Aristóteles y en el siglo XVIII fue reproducida por Rousseau, Hobbes, Locke), que separaban lo público de lo privado.

De hecho el peso de la tradición del sistema patriarcal hace surgir la siguiente pregunta ¿Por qué dejar a la mujer sin los derechos que le corresponden? La distinción entre el espacio que se consideraba político y el que se consideraba privado reforzó una lógica binaria de los derechos de las ciudadanas.¹⁶⁶⁵ Durante décadas se argumentaba que las mujeres no estaban preparadas para participar en asuntos de orden público-político, por lo tanto tampoco en la función pública. Algunas voces femeninas argumentaron que las mujeres tenían la misma capacidad y querían la igualdad de derechos ante la ley que los hombres, aunque en la vida diaria se mantuviera la separación de roles tradicionales por razón de sexo.

Por lo que se hace referencia de la posibilidad real de mejora de la mujer al estar desempeñando un puesto de trabajo en una sociedad en donde la dicotomía de lo público y privado es la separación de los espacios entre el hombre y la mujer como un fundamento del orden social y natural; así nos encontramos en la siguiente pregunta ¿Por qué impedirle el mejoramiento social, económico y político a la mujer? En primer término porque aún no habían salido del círculo del hogar; en segundo, porque sus intereses estaban vinculados a los de los varones y a los de la familia;¹⁶⁶⁶ y en tercero porque no tenían necesidad de participar en las cuestiones económicas y políticas y por consiguiente, las mujeres

¹⁶⁶⁴ CANO, G. (1993). "Revolución, feminismo y ciudadanía en México 1915-1940". En DUBY, G., PERROT, M. *Historia de las Mujeres. El siglo XX*. México: Taurus, pp. 686-687.

¹⁶⁶⁵ WEINER, A. (1997). "La ciudadanía como estrategia política". En *Revista Feminista Internacional*, núm. 6 p. 2.

¹⁶⁶⁶ SANDERS, N. (2001). "Improving Mothers: Poverty, the family and Moder Social Assistance in México 1937-1950". En Paper presented to the conference. *Las olvidadas: Gender and women's history in the postrevolutionary México*. New Haven: Yale University, pp. 1-2, 11.

continuaron en una posición subordinada a los varones. Por lo tanto, la lucha por la emancipación de la mujer mediante una mejor y mayor preparación educativa porque son tan capaces como el hombre y participar en la esfera pública como trabajadoras, percibiendo un salario y una mejora de su calidad de vida.

Por lo antes expuesto, la historia y el Estado tienen una deuda socio-histórica con las mujeres de la Revolución Mexicana, también como precursoras en el ámbito gubernamental. Esto constituyó un suceso histórico por lo que no basta con sólo reconocerlas y admirarlas, pues existe una deuda histórica, por sus virtudes intelectuales y temperamento revolucionario, con ideas de vanguardia heredadas del movimiento ilustrado de la Revolución Francesa. En este sentido, en los momentos de crisis del país las mujeres han tenido la oportunidad de demostrar su inteligencia, valentía y decisión. Así han construido los contenidos, valores, símbolos, mitos y rituales en el ejercicio de servir al bien común y un deber ejercido en su vida cotidiana dentro de la sociedad. Así también afirmaban que la igualdad política e intelectual debía extenderse a la educación, el trabajo y las relaciones personales¹⁶⁶⁷ donde la mujer mexicana ha desarrollado un gran esfuerzo en transformar el tejido social y visibilizar la acción de la mujer para que la historia de las mujeres deje de ser una historia olvidada en México.

1.2.4. La participación política de las mujeres en México: Sufragio femenino

El acceso de las mujeres mexicanas en el espacio de la política nacional tiene que ver con una vieja y larga historia del país; se han dado encuentros, desencuentros y tropiezos en el sistema político y en las instituciones de gobierno, donde las mujeres se han ido abriendo camino entre los obstáculos androcéntricos y en un sector masculinizado. En este sentido, con el fin de la Revolución Mexicana el incipiente Estado mexicano se dio a la tarea de edificar una nación moderna. Así pues, tras largos años en la lucha por el sufragio de mujeres y hombres (1870-1884) quienes fueron protagonistas de los debates en el movimiento constitucionalista hubo pronunciamientos unas veces a favor y otras en contra

¹⁶⁶⁷ DE DIOS VALLEJO, D. S. (2014). La participación de las mujeres en la democracia”. En *La Revolución de las Mujeres en México*. México: Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Secretaría de Educación Pública, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales-UNAM, Federación Mexicana de Universidades, pp. 60-62, 65-66, 70.

sin importar su afiliación política; sin embargo, las mujeres mantuvieron sus demandas de ser reconocidas como ciudadanas en el ejercicio de sus derechos políticos.

Por otra parte, en el siglo XX se reconoció el derecho de las mujeres a votar y ser electas en 1953 de 17 de octubre, se reformó el artículo 34 constitucional¹⁶⁶⁸ para reconocer la ciudadanía de las mujeres y el derecho al sufragio femenino;¹⁶⁶⁹ esto significó un importante reconocimiento a la igualdad en la política y en el ejercicio de su derecho como en la vida social del país. También se *reconoció su derecho a ocupar cargos o comisiones públicas*; el de asociarse con fines políticos; el derecho de petición; y el de tomar las armas en defensa de la patria.¹⁶⁷⁰



De hecho, el no reconocimiento de las mujeres como ciudadanas estaba basado en la separación de los sexos de la tradición liberal. No obstante, las mujeres organizadas consideraban que la Constitución, de 1917 no las descartaba como ciudadanas porque la denominación empleada en el término *ciudadanos*, no implica juicio alguno de exclusión por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal

¹⁶⁶⁸ Son ciudadanos de la República los varones y las mujeres que teniendo la calidad de mexicanos, reúnan los requisitos de haber cumplido 18 años siendo casados o 21 si no lo son [...]. PODER EJECUTIVO. SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN (1953). *Decreto que reforma los artículos 34 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México: DOF. Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos 1953. Tomo CC, núm 39, pp. 1-2, 33.

¹⁶⁶⁹ BARRERA TAPIS, M. E. (2014). "El presente de la mujer a 60 años de ejercer su derecho al voto en México". En ROMERO, R. I. *La mujer en la Administración Pública*. México: Instituto Nacional de Administración Pública, pp. 20-23.

¹⁶⁷⁰ En 1946 la Organización de las Naciones Unidas (ONU) llamó a las naciones cuyas constituciones no contemplaban el derecho al voto; y después de que fue firmada la Convención a favor de los Derechos Políticos de la Mujer en 1952, en casi todo el mundo se reconoció el derecho al voto de las mujeres. Para México ya fue imposible sustraerse a la presión mundial y fue en 1952, cuando el Presidente Ruiz Cortines envió la iniciativa a la Cámara de Diputados que fue aprobada en 1953, de 6 de octubre. ÁLVAREZ BERNAL, M. E. (2003). *Camino a la equidad*. México: Cámara de Diputados Legislatura LVIII, pp. 101-102.

género, entre otros, representan siempre a mujeres y hombres, es decir abarcando ambos sexos. En tal sentido, ni respecto de la delimitación de sus fronteras sobre la condición jurídica. Tales posturas admitía la igualdad ciudadana entre mujeres y hombres como un principio abstracto de justicia social. Sin embargo, para la consecución de la ciudadanía plena consideraban necesario postergar el reconocimiento de los derechos electorales de las mujeres hasta que estuvieran preparadas para poder votar.

En este contexto las mujeres estaban en desventaja en muchos aspectos; por ejemplo, no quedaba claro ni se precisaba en qué consistía la preparación de la población masculina para ejercer el sufragio, por lo tanto, ¿por qué las mujeres tienen que ser diferentes al hombre?¹⁶⁷¹ Un elemento que hace referencia a las diversas formas de desigualdad, discriminación y exclusión es la educación que, en primer lugar, impacta en las condiciones socioeconómicas de las mujeres por motivos del sexo. En segundo lugar, las brechas de la educación se vinculaban a que las mujeres tenían menos probabilidades que los hombres de contar con la educación o que estos fueran de bajos niveles de educación. No obstante, considerando su dimensión de género y de ciudadanía,¹⁶⁷² las mujeres disponen del derecho de voto, sin que puedan producirse exclusiones por cualquier condición o circunstancia de carácter discriminatorio; esto significa avanzar también en la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Sin embargo, más mujeres que hombres sufren el problema de no ser reconocidas como sujetos de derecho, es decir, el derecho de las mujeres a la educación, los derechos de las mujeres trabajadoras, el derecho a la no discriminación, entre otros; pero esto no es suficiente para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades y trato en la educación y en el mundo del empleo. Eso plantea la siguiente pregunta ¿se trataba de tener un cierto grado de escolaridad para ser ciudadana? Esto significa que, las mujeres deben tener más formación escolar que los hombres, es un espacio donde se registra con frecuencia desigualdades más acentuadas para las mujeres que para los hombres. Las mujeres sufren este problema en una proporción mayor que los hombres, como también a la situación

¹⁶⁷¹ ORANTES LÓPEZ, M. E. (2016). *El reto de ser mujer: La conquista del sufragio femenino*. México: Colección Nuestro Tiempo, pp. 38-38.

¹⁶⁷² MANJARREZ ROSAS, J. (2004). "Género, mujeres y ciudadanía en México 1917-1953". Apuntes para una reflexión. En Revista de la Facultad de Filosofía y Letras. *Estudio Historia e Historiografía*. México: FACFYL, Graffylia, pp. 60-63.

actual, futura o probable de la mujer como trabajadora, como madre y principal responsable del cuidado doméstico y familiar. En consecuencia, la educación de las mujeres es un elemento fundamental para los derechos de la mujer trabajadora y de la igualdad de género en alcanzar el mismo estatus de los hombres en el mundo del trabajo.

Por otra parte, con un enfoque histórico-electoral se tiene la oportunidad de ver el avance nacional en materia electoral que ha permitido la estabilidad y el respeto a la soberanía popular, basándose en el voto libre y secreto¹⁶⁷³ de las ciudadanas y ciudadanos, como en su derecho para acceder a los cargos de elección popular. Es oportuno pues, hacer una reflexión sobre los derechos de los ciudadanos y el voto es una referencia a si es obligatorio ¿sostener una postura afín al gobierno? Cabe mencionar que se establecía como una obligación votar en las elecciones; respeto a las leyes; respeto a las autoridades constituidas, entre otras, cumplidas las formalidades antes descritas podía excusarse o se da paso a la coexistencia de distintas ideologías y formas de pensar con coincidencias y disidencias, no debe circunscribirse a una suma de voluntades individuales, es el resultado de un juicio o razonamiento de todos y cada uno de los integrantes de la sociedad, cada ciudadano constituye la soberanía popular.

No obstante, desde la perspectiva política-electoral se pueden identificar algunas características particulares sobre las elecciones populares y de los individuos que las componían: señalar las relaciones personales, familiares o amistades en el marco del comportamiento del compadrazgo, el padrinzago y la cohesión de la élite política como necesarias a la organización estatal, al partido oficial, al quehacer político construido en el sistema político mexicano. Así, la presencia de las mujeres y el sufragio femenino ha sabido adaptarse al modelo cultural dominante mayoritariamente de carácter masculino. En este sentido, se trata del imaginario colectivo o de los universos simbólicos de género asociados a las estructuras de poder, autoridad, obediencia y el sometimiento de la mujer por el sistema patriarcal.¹⁶⁷⁴

Por lo antes expuesto, en las últimas décadas se ha observado la inclusión de algunas mujeres en puestos a nivel de dirigencia partidista; en la postulación a cargos de

¹⁶⁷³ DE LA HIDALGA, L. (2002). *Historia del Derecho Constitucional Mexicano*. México: Porrúa, pp. 193-195.

¹⁶⁷⁴ ALMOND, G. (1956). "Comparative Political Systems". En *Journal of Politics*, p. 18.

elección popular y en la década de los ochenta escasas mujeres se incorporarán en puestos directivos del Gobierno Federal.¹⁶⁷⁵ Por otra parte, en general la participación femenina sigue siendo mayor en el nivel técnico y sector feminizado; sin embargo, en puestos del funcionariado femenino siguen siendo escasos hasta el día de hoy (siglo XXI).¹⁶⁷⁶ Por esta carencia el acceso a la función pública tienen un carácter político (sociopolítico, rasgos o características, clases social, edad, estado civil, relaciones familiares, dinastías, entre otras) en la medida en que se integran en la estructura gubernamental que este en el poder.¹⁶⁷⁷

De lo anterior demuestra, un perfil general de las mujeres que hacen carrera político-administrativa su movilidad funcional se inicia durante o después de un cargo de elección popular (movilidad intercameral), en este sentido, el siguiente paso es un puesto en el gobierno federal, estatal, municipal o judicial, es decir, son militantes de partidos políticos por lo que los puestos pueden llegar a ser de base, temporales o del gobierno en el poder o en turno. Sin embargo, los puestos siguen siendo en sectores feminizados, las mujeres están en espacios propios o reservados, y se encuentran también en inferior posición de salario que los hombres en la función pública.

Por último, un análisis objetivo desde una perspectiva de género con que se aborda la perspectiva cultural femenina con una problemática diferente entre mujeres (antropología del aspecto social y biológico) del país. Es por ello, que nos referimos a la condición de las mujeres en la política dentro de la interpretación tradicional y de la condición femenina en la elite burocrática y en esa medida se distinguen los rasgos diferenciales con otras mujeres (servidoras públicas o postulantes).¹⁶⁷⁸

Por tanto, se presenta una brecha de distancia por la visión unilateral y el riesgo de enmascaramiento de la realidad femenina antes ignorada o sumergida surge precisamente

¹⁶⁷⁵ En el periodo de 1980-1992 la presencia de las mujeres en la administración de 7.655 puestos de trabajo sólo 466 eran de mujeres un 6% de participación femenina. El 14% en la Secretaría de Programación y Presupuesto; 12.9% de Educación Pública; 10.3% Secretaria de Pesca. FARÍAS MACKKEY, M. E. (1988). "La participación de la mujer en la política". En *VVAA México 75 años de Revolución*. Desarrollo Social II. México: FCE-INEHRM, pp. 698-816.

¹⁶⁷⁶ FERNÁNDEZ PONCELA, A. M. (1995). "Participación social y política de las mujeres en México: Un estado de la cuestión". En FERNÁNDEZ PONCELA, A. M. *Participación política: Las mujeres en México al final del milenio*. México: COLMEX, pp. 26, 43, 54, 58.

¹⁶⁷⁷ GUTIERREZ, O. M. (1992). "Mujeres y política. Una visión estadística". En *Quorum*, núm. 7. México: p. 12.

¹⁶⁷⁸ FERNÁNDEZ PONCELA, A. M. (1995). *La historia de la participación de las mujeres en México en el último medio siglo*. México: UAM-UAM-Xochimilco, pp. 111-113, 117-118, 120-129.

de la desigualdad de oportunidades entre mujeres de la élite política burocrática con otras mujeres. Nos referimos en concreto al propósito de desarticular la creación cultural histórica de las mujeres que da razón de sus opciones de vida, de sus diferencias y semejanzas, en el mosaico cultural de la política femenina y el poder, que impiden en la condición actual la participación de otras mujeres en las mismas condiciones de igualdad y libertad en una nueva política administrativa.

Por ello, se presenta el propósito y la posibilidad de construir un nuevo paradigma que se abra en la cultura femenina la aspiración de justicia como la búsqueda de equidad, en la igualdad de género con implicaciones democráticas, se podrán construir reglas de convivencia más equitativas, donde la diferencia sexual sea reconocida y no utilizada para establecer desigualdad en las estructuras políticas e institucionales que posibilitan y rigen las prácticas, discursos y representaciones sociales.¹⁶⁷⁹

A partir de ahí la reflexión feminista de plantear problemas, dudas y formular avances culturales femeninos que coincidan en dar espacios a otras mujeres y reducir la brecha entre las mujeres de la élite política burocrática y otras mujeres en las administraciones públicas federal, estatal, municipal y judicial. Pasar a participar como mujeres, involucrarse como mujeres, representar a las mujeres y gestionar para las mujeres,¹⁶⁸⁰ así aumentará el interés y la participación de las mujeres en la función pública. No obstante, en términos generales, hay que seguir trabajando para lograr la igualdad de oportunidades para todas y todos.

1.3. El principio de mérito y capacidad para el acceso a la función pública

La gestión de las personas en las administraciones públicas se vienen enfrentando a problemas similares desde hace, al menos, dos siglos. De ahí que cada Administración aborda una serie de problemas comunes a todas las administraciones para lo que buscan soluciones propias o copia o adapta las que otras aplican lo que hace que las soluciones coincidan en muchas ocasiones. Todo ello se ha producido en la existencia de los recursos humanos cuando comienzan a conformarse las instituciones del Estado contemporáneo. Un

¹⁶⁷⁹ LAMAS, M. (1997). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Porrúa, PUEG, UNAM, pp. 19-21, 97, 181, 265.

¹⁶⁸⁰ MOUFFE, CH. (2001). "Feminismo, ciudadanía y política democrática radical". Trad. de Hortensia Moreno. En *Debate Feminista*, núm. 7. México: IFE, VNIFEM, pp. 2-12.

aspecto que puede existir entre los principios de estabilidad, movilidad, ascenso o promoción de otros puestos en la organización.

En este esquema general, en el ámbito de los recursos humanos o de la gestión de las personas en las administraciones públicas encontrará ventajas en agrupar los distintos sistemas (abierto o cerrado) de la Función Pública, que en origen, debe atender a modelos abiertos. Para ello se parte de tradiciones y culturas políticas y administrativas distintas y, en algunas ocasiones, de fundamentos ideológicos diferentes. Las personas en la Administración trasladan los objetivos legislativos y de gobierno, hacen efectivas la igualdad de oportunidades y las libertades de los ciudadanos y participan, en los niveles superiores, en la determinación de las políticas públicas.

Todas las cuestiones anteriores tienen clara carga política y esto también se puede resumir en que los funcionarios y el resto del personal público tienen poder político. En este sentido, hay que ver que el personal, especialmente el situado en la cúpula, tiene el poder de determinar lo que es factible, lo que es negociable, el dominio reservado sobre normas y actos de poder, determinadas decisiones en la potestad jerárquica en el interior de la organización¹⁶⁸¹ que afecta a algunos aspectos del sistema político.

De igual manera es necesario destacar de forma breve pero muy importante la Constitución Política de la Monarquía Española de 1812, de 19 de marzo, la cual definió que sólo *los que sean ciudadanos podrán obtener empleos municipales, y elegir para ellos en los casos señalados por la ley* (art. 23.).¹⁶⁸² Por lo tanto, la Constitución Española de 1812, que estuvo vigente en México durante buena parte del siglo XIX y su influencia se encuentra de forma manifiesta en los textos de ese periodo.

Por su parte, en línea con los anteriores pronunciamientos, en el México independiente en el artículo 16 del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano periodo de ITURBIDE,¹⁶⁸³ se reconoce que las *virtudes, servicios, talentos y aptitudes,*

¹⁶⁸¹ ARENILLA SÁENZ, M. (2001). *Administración y políticas públicas*. Sevilla: Instituto Andaluz de Administración Pública, pp. 52-55.

¹⁶⁸² CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA MONARQUÍA ESPAÑOLA de 1812, de 19 de marzo. *Título II. Del territorio de las Españas, su religión y gobierno, y de los Ciudadanos Españoles*. Capítulo IV. De los Ciudadanos españoles. Cádiz. España: Imprenta Real, p. 6
Véase: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1812A.pdf>

¹⁶⁸³ Este proyecto fue elaborado por GONZÁLEZ, T., VALDÉS, A. J., MARTÍNEZ DE LOS RÍOS, R., por encargo del emperador Agustín de Iturbide según oficios de 1822, de 25 de noviembre, y de 1823, de 3 de

serían los únicos medios que dispondrían los ciudadanos para tener acceso a los empleos públicos, y por otro, ordenamientos posteriores, como la Constitución Política de la República Mexicana de 1823, señala los derechos de los ciudadanos de la nueva República de igualdad ante la ley. Además, LIZARDI se pronunció en su Proyecto de la Constitución, de 1825, como derechos de los ciudadanos la libertad, seguridad y propiedad.¹⁶⁸⁴ Asimismo, de que todos los ciudadanos pueden tener acceso al empleo público por mérito, capacidad y servicios hechos a la patria.

Desde esta perspectiva, por otra parte, en lo que atañe al acceso a cargos y funciones públicas, la remisión de los preceptos constitucionales en relación con lo que al respecto se establece en el artículo 35, Fracción VI CM, de los ciudadanos a ser nombrados para cualquier empleo o comisión del servicio público, distintos a los cargos de elección popular, teniendo las *calidades* que establezca la ley. En este sentido, el precepto constitucional específico del artículo 35, Fracción VI CM, por lo que aquí interesa, como contenido la utilización del concepto *calidades* que reconoce las características de una persona y los requisitos o condiciones para desempeñar con eficacia y eficiencia, el empleo o comisión en la Función Pública.¹⁶⁸⁵

De modo que resulta también lo dispuesto en el Título Sexto Del Trabajo y de la Precisión Social, del artículo 123, Apartado B, Fracción VII y VIII CM, que señalan que la designación del personal será mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes del que se desprenden los principios de mérito y capacidad; los trabajadores tendrán derecho de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad en igualdad de condiciones. En otras palabras, la puesta en conexión del artículo 4 CM con el principio de igualdad ante la ley el varón y

enero. El proyecto tenía 100 artículos ordenados como si se tratase de un texto constitucional. GONZÁLEZ, T., VALDÉS, A. J., MARTÍNEZ DE LOS RÍOS, R. (1822). *Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano*. Sección primera. Disposiciones generales. Capítulo Único. México: Orden jurídico. Gobierno Mexicano, pp. 3-18. Véase: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1823.pdf>

¹⁶⁸⁴ Escribe Fernández de Lizardi (Joaquín) que a los chicos se les enseñaría a leer en la Constitución los derechos y obligaciones del ciudadano, libertad, igualdad ante la ley, entre otras. HERNÁNDEZ GARCÍA, J. (2010). *Fernández de Lizardi y la necesidad ilustrada de la educación civil y política*. Aula Abierta, vol. 38., núm. 1. Oviedo: Universidad de Oviedo, p. 118.

¹⁶⁸⁵ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN (2005). *Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta 2005*. P/J.123/2005. Pleno. Novena Época. Tomo XXI, México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, p. 1874.

la mujer son iguales ante la ley y con el artículo 123, Fracción V CM mediante disposición del trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.

En otro orden de cosas, el principio de igualdad vinculado en el ámbito de la Función Pública conlleva una normativa de procedimiento con los requisitos que señalen las leyes, con la consiguiente imposibilidad de establecer requisitos para acceder a las mismas que tengan carácter discriminatorio. En este sentido, es una garantía de orden material predeterminar la reglamentación y los instrumentos que sean necesarios para que durante el desarrollo del proceso de selección se tendrán en cuenta que los ciudadanos reúnan las condiciones, aptitudes, idoneidad y suficiencia profesional para el ejercicio de su cargo o trabajo en la Función Pública.

Por su parte, PARADA subraya que el principio de mérito y capacidad, en cuanto produce designaciones a través de competiciones abiertas entre los ciudadanos, es un principio de justificación democrática tan sólo como el principio efectivo una competición sobre la aptitud profesional.¹⁶⁸⁶ Asimismo, habiendo de dispensárseles a todos un trato igual, pues las condiciones de igualdad se proyecten no solo a las propias leyes, sino también a su aplicación e interpretación.

Así entendida, de manera especialmente relevante, sean referibles a los principios de igualdad, mérito y capacidad como su vigencia a lo largo de la vida funcional y cuando se trate de los sistemas de provisión de puestos de trabajo, y del desarrollo y promoción dentro de la carrera administrativa¹⁶⁸⁷ que siguen proclamando las Constituciones democráticas que lo detentan, hasta hoy en día, es lo que sostiene la concepción de la función pública al servicio de la Administración Pública. Por último, conseguir un equilibrio entre la eficacia de la organización y los derechos y expectativas del funcionario, salvaguardando al mismo tiempo los principios de mérito y capacidad y de imparcialidad es el reto del presente y del futuro.

¹⁶⁸⁶ PARADA VÁZQUEZ, R. (1986). "Empleo público y globalización". En *Documentación Administrativa*, núm. 142. Madrid: INAP, pp. 29-30.

¹⁶⁸⁷ GARCÍA GARCÍA, M. J. (2008). "Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad: Su plasmación en el Estatuto del Empleado Público". En *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 15., p. 17.

1.3.1. El derecho como ciudadana de acceder a los empleos públicos

El derecho de acceder a las funciones y cargos públicos es una derivación de la democracia y, a su vez, posibilita a los ciudadanos que cumplan los requisitos que señale la legislación mexicana a ejercitar un derecho fundamental de proponerse como aspirantes en un procedimiento selectivo que concursan para la provisión de un puesto de trabajo en la función pública. También, en las oposiciones y concursos de los interesados que participan en ellos conduce a una regulación que garantice la igualdad de oportunidades y el obligado respeto a los parámetros constitucionales y a los principios de mérito y capacidad. Cabe añadir que la igualdad de acceso a las funciones y cargos públicos constituye una de las bases fundamentales del Estado Constitucional.

En este orden de ideas, el sistema de acceso meritario a las funciones públicas es una ocasión ciertamente especial, gracias a que permite que el ciudadano desempeñe las más diversas tareas de las funciones públicas caracterizado por la igualdad ante la ley de todos los ciudadanos¹⁶⁸⁸ (art. 4. CM). Y si es imprescindible que las decisiones administrativas sean conducidas por criterios objetivos e imparciales que conduzcan a un procedimiento administrativo que sea, simultáneamente, de carácter abierto al público, para garantizar la participación de los ciudadanos en condiciones de igualdad, para que solamente sean aprobados aquellos postulantes que ostenten efectivas condiciones de desempeñar con eficacia las actividades de su función y al mismo tiempo, debe atender las complejas demandas sociales, pero sin sacrificar los derechos fundamentales.

Por su parte, PARADA subraya que el principio de mérito y capacidad a través de competencias abiertas entre los ciudadanos sobre la aptitud profesional requieren el mayor nivel de excelencia.¹⁶⁸⁹ En este contexto, la objetividad y la eficacia ocupan un espacio relevante, se busca la eliminación de todas las consideraciones personales en la toma de decisiones por la racionalización en la organización y actuación administrativa, y por el alcance de los resultados, con la perfección del rendimiento de la actividad de la Administración Pública. En otras palabras, el fenómeno de la utilización del poder no

¹⁶⁸⁸ DEL VECCHIO, J. (1914). *Los derechos del hombre*. Trad. de Mariano Castaño. Madrid: Reus, pp. 55, 58-59.

¹⁶⁸⁹ PARADA VÁZQUEZ, R. (1986). "Empleo público y globalización". En *Documentación Administrativa*, núm. 142. México: INAP, pp. 29-30.

siempre es utilizado de forma adecuada. Así, lo que MONTESQUIEU ya decía hace más de dos siglos en su obra “El espíritu de las leyes” al día de hoy, continua siendo vigente.

También es importante mencionar este nexo, apreciable, a la igualdad de acceso a las funciones públicas, junto a su constitucionalización entre los derechos fundamentales, su inclusión en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948, de 10 de diciembre, en el artículo 21.2 estableciendo que toda persona tiene derecho de acceso, en condiciones de igualdad a las funciones públicas de su país. Se trata de un precepto que entronca en el artículo 6 de la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 y que se recoge igualmente en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, de 19 de diciembre, cuyo artículo 25 establece que los ciudadanos gozarán, sin restricciones indebidas, de los derechos y oportunidades de acceso, en condiciones de igualdad a las funciones públicas de su país.

Al hilo de lo expuesto, hay que tener en cuenta lo que establece el artículo 32 constitucional señala que el ejercicio de los empleos, cargos o comisiones de gobierno, la ley regulará el ejercicio de los derechos de los ciudadanos mexicanos por nacimiento, se reserva a quienes tengan esa calidad y no adquieran otra nacionalidad. Esta reserva será aplicable a los casos que así lo señalen otras leyes del Congreso de la Unión.¹⁶⁹⁰ Pero la concepción del acceso a las funciones y cargos públicos como derecho fundamental trae consigo otra exigencia añadida, que obliga al legislador a velar por la seguridad jurídica de quienes optan por ejercitarlo y aspiran legítimamente a integrarse en la función pública.

Por todo lo dicho, sirve para destacar que, el derecho del ciudadano de acceso a la función pública en condiciones de igualdad solamente puede ser limitado si hay una justificación razonable.¹⁶⁹¹ Se verifica cuando la relación entre la titulación y la descripción del puesto de trabajo no quedan dentro del área de conocimiento o de sector profesional que demuestre la necesidad de la exigencia de determinada formación académica para el ejercicio de ciertas actividades públicas.

¹⁶⁹⁰ MARTÍN MORENO, J. L. (2006). *El derecho fundamental de acceso a la Función pública*. Granada: Liberlex, pp. 8-11, 19.

¹⁶⁹¹ ILDEFONSO HUERTAS, R. M. (2004). *Tres modelos comparados de Función pública y sus procesos de selección*. Sevilla: Instituto Andaluz de Administración Pública, pp. 264-265.

1.3.2. Mujeres de la élite burocrática

Al analizar la construcción y el impacto de género hay una revaloración que ha precedido por destacadas mujeres en el devenir de la historia mexicana y de la participación femenina en la función pública. Esta breve trayectoria de una parte del siglo XX mexicano después de los años cincuenta podría justificar el cumplimiento normativo jurídico y constitucional. Sin embargo, las escasas mujeres que han ocupado cargos públicos de jerarquías superiores, no reflejan condiciones reales de la igualdad de género en el ejercicio del poder público.

La pregunta obligada es ¿dónde están las mujeres en los cargos y puestos de decisión y poder? Desde luego en el caso que nos interesa, tiene una resonancia en la incursión de las mujeres en las administraciones públicas y en el papel desempeñado por éstas en dicho escenario. Así hacerlas visibles en las funciones que les adjudicaron, cuáles les restringieron, visto así podemos decir que sigue siendo necesario mayor voluntad y compromiso por parte de los empleadores de las instituciones públicas en promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, una puesta al día de mayor número de mujeres en los puestos de mayor jerarquía gubernamental. Hecho que sin duda vino a replantear de manera objetiva la realidad política y social de las instituciones, de cara al reto de la participación de la mujer en la Administración Pública en el siglo XXI; en este sentido han participado en condiciones de inequidad de género en los altos cargos de responsabilidad del Poder Público.¹⁶⁹²

Por lo tanto es necesario focalizar algunos aspectos que influyen en la práctica y que aluden a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. De esta manera la identidad de las personas proviene de las representaciones y significados culturales atribuidos a la *femineidad* y la *masculinidad* origen de desigualdad y discriminación por razón de sexo, así como la práctica consuetudinaria en la sociedad y en las instituciones públicas.

¹⁶⁹² FERNÁNDEZ MENDOZA, C. A. (2014). “Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Poder Ejecutivo Federal y Organismos Autónomos”. En RODRÍGUEZ ROMERO, R. I. *La mujer en la Administración Pública*. México: INAP, pp. 82, 84-95, 100.

De esta manera, se empieza a vislumbrar historiográficamente la participación de la mujer que ha sido relegada o ha ocupado escasos puestos en el espacio público y de toma de decisiones igual que el hombre, hasta el día de hoy. Por ello, ¿dónde está la visión de la perspectiva de género y de forma transversal en las instituciones gubernamentales?¹⁶⁹³ No obstante a pesar de los esfuerzos de las legislaturas; los programas; las políticas públicas, entre otros, no se ha logrado eliminar las barreras estructurales de la división sexual del trabajo que se reproduce en las instituciones públicas impidiendo o limitando la participación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por otro lado, el techo de cristal sigue estando presente en la gran mayoría de los cargos y puestos de mayor jerarquía de la función pública. En este contexto, se observa que falta mucho por hacer hacia una conciencia de género solidaria entre mujeres y hombres; los beneficios de una mayor colaboración y crecimiento conjuntó de género; la aproximación a un nuevo espacio en el que las mujeres tengan una mayor presencia en el servicio administrativo público.

Por otra parte, es importante referirse a la historia de la Administración Pública y de las grandes aportaciones de la teoría, así como de la conformación administrativa que se funda en el Instituto de la Administración Pública en 1955, la primera mujer que llega a ser Consejera fue SIERRA CASASÚS. Formó parte del Consejo fundador del Instituto de Administración Pública en 1956 y participó en el primer número de la Revista de la Administración Pública (en adelante RAP), donde se publicó su artículo *Estudios sobre la Administración Pública en México*, ahí resumía:

“no existe estudio alguno que abarque nuestra administración pública. México lo está esperando; el trabajo será laborioso y largo, quien lo intente tendrá que abrirse paso a machete a través de frondosa selva, pero el resultado justificará el esfuerzo emprendido”.¹⁶⁹⁴

Este artículo se escribió tres años antes de que se lograra el sufragio femenino (1953). SIERRA estaba incorporada en la vida política y cultural y en 1957 recibió el Premio Nacional de Economía por el texto *El nacimiento de México* que publicó la UNAM en 1960. Destacó como historiadora y en la revista *Historia Mexicana* publicó varios

¹⁶⁹³ RODRÍGUEZ ROMERO, R. I. (2014). *La mujer en la Administración Pública*. México: INAP, pp. 59-60.

¹⁶⁹⁴ REVISTA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (1956). “Estudios sobre la Administración Pública en México”. En *RAP* núm. 1. México: Instituto de Administración Pública, p. 63.

ensayos, colaboró también en la investigación para la Historia Moderna de México, y para reunir las obras completas de SIERRA MÉNDEZ (su abuelo) en 1940, entre otras obras. En la Administración Pública Federal (APF) se desempeñó como investigadora y fue Jefa de la Sección Técnica de Asuntos Hacendarios y Directora de Difusión del Instituto Nacional de Bellas Artes.¹⁶⁹⁵

En este escenario, han colaborado profesionistas en las Revistas de Administración Pública (RAP), algunas de ellas asociadas en el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).¹⁶⁹⁶ Desde que se fundó el INAP (1955) de un total de 207 integrantes de los Consejos Directivos, 29 han sido mujeres el 14%; así de 1.052 artículos de la RAP han participado las mujeres con 133 artículos el 11% (1955-2012). En este sentido, las asociadas del INAP han tenido una amplia participación en la RAP con los artículos relativos a políticas públicas (problemas, metodología, aportes y limitaciones 1993); la Administración y el Pluripartidismo (la participación social y la Administración Plural 1997); el Servicio Civil de Carrera en la Administración Pública Mexicana (Vialidad política del Servicio Civil de Carrera en México de 2000); Formación a Distancia para Servidores Públicos (la Red Satelital SECOFI de 2000), la Modernización de la Administración Pública en México (objetivos, autoridad gubernamental y poder colectivo 2009); las instituciones públicas y el proceso de cambio social, de 2011, entre otros. En el informe del INAP, de 2012-2013 se reportó que se logró alcanzar una cifra superior a las que se venían manejando desde los orígenes del INAP, de una membresía de 239 el 32% son mujeres y el 68% de hombres.

Por otra parte, profesionistas asociadas del INAP han formado parte de algunos Gabinetes como titulares a nivel de Secretarías de Estado, Subsecretarías, Direcciones y Comisiones, previa participación a cargos de elección popular, entre otros.¹⁶⁹⁷ Es decir, la primera Secretaria de Estado fue nombrada en 1980; 21 Secretarías de Estado de mujeres

¹⁶⁹⁵ SÁNCHEZ CARRANZA, G. (2014). “Evolución y retos del papel de las Mujer en la Administración Pública: De Catalina Sierra Casasús al siglo XXI”. En RODRÍGUEZ ROMERO, R. I. *La mujer en la Administración Pública*. México: INAP, pp. 111-117

¹⁶⁹⁶ GALINDO, H. (2017). *La doctrina Carranza y el acercamiento indolatino*. México: Porrúa, UGTO, pp. 26, 133-135.

¹⁶⁹⁷ INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. *Informe de Asamblea Ordinaria de 2012-2013*. México: INAP, pp. 40, 43-50.

frente a 208 hombres en seis sexenios en los años de 1980-2012,¹⁶⁹⁸ una Procuradora General de la República y sólo cinco han sido Gobernadoras en una entidad federativa (de 32) (Colima 1979-1985, Tlaxcala 1987-1992, Yucatán 1991-1994, Zacatecas 2004-2010, Yucatán 2007-2012), también una mujer al frente del Gobierno del Distrito Federal (1999-2002), no se ha alcanzado el 30% en los espacios públicos (gubernamental, empresarial académico o cualquier otro). Por lo antes expuesto, las Secretarías encabezadas por mujeres pasaron de un 10,5% en 2009 a 20% en 2012 y las Subsecretarías de un 17,9% a 21,1% en 2012.

Cabe resaltar que se carece de un censo de todas las funcionarias públicas en la Administración Pública Federal (en adelante APF), estatal y municipal.¹⁶⁹⁹ En este sentido, la estadística del INEGI de 2012 específica que los datos de Secretarías y Subsecretarías se determinaron a partir de los directorios de las Dependencias y en 2011 se especificó lo siguiente:

“es indispensable señalar que la APF carece de mecanismos para generar y proporcionar información sobre el número de empleados y empleadas por nivel y categoría, lo cual es urgente para analizar su estructura, composición y arreglos, aún cuando se han hecho esfuerzos por parte de diversas dependencias, entre las que se cuenta la SFP, INMUJERES, entre otras, no se ha logrado consolidar cifras confiables, por ello omitimos proporcionar información parcial e insuficiente”.¹⁷⁰⁰

Por su parte, las asociadas del INAP que han formado parte de los Gabinetes de Estado tienen una gran trayectoria académica, en la política pública (elección popular) y en el servicio público, han ocupado espacios que antes estaban reservados sólo para los hombres, esto significa también que algunos cargos o puestos están feminizados y otros continúan estando masculinizados.

No obstante, se puede apreciar el caso de las mujeres que participan en el INAP y en la Administración Pública en México, como a otras mujeres se evidencian fuertes

¹⁶⁹⁸ VIDAL OTERO, C. (2012). *Techos de cristal: Presencia de mujeres en los puestos de decisión en la Administración Pública Federal en México*. México: Mujeres Net, p. 2.

Véase: <http://www.mujeresnet.info/2012/02/techos-critical-admon-publica-mexico.html>

¹⁶⁹⁹ Censo de Población y Vivienda 2010 en México residen 57.5 millones de mujeres 51.2% y 54.9 millones de hombres 48.8%. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2013). *Mujeres y Hombres en México 2012*. México: INEGI, INMUJERES, pp. 2, 139.

¹⁷⁰⁰ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2012). *Mujeres y Hombres en México 2011*. México: INEGI, INMUJERES, pp. 179-180.

desigualdades como la escasa representación en los mandos medios y superiores en el servicio público. De hecho, la relación entre los niveles de escolaridad de mujeres y hombres y los mayores niveles de formación profesional no les garantizan a las mujeres para tener más y mejores oportunidades de acceder a un empleo e igual salario en relación con los hombres¹⁷⁰¹ en la función pública.

Ahora bien, con un carácter objetivo la evolución del principio de igualdad para las mujeres en acceder a puestos de mayor responsabilidad en la Administración Pública ha tenido una acción positiva en cuanto al avance social y de la reivindicación de la mujer en el espacio de poder y toma de decisiones gubernamentales. No obstante, con relación a la participación de las mujeres en el poder legislativo existe una mayor presencia de mujeres en las Cámaras y en datos disponibles¹⁷⁰² podemos dar cuenta del mayor crecimiento en los espacios de representación política-electoral; mayores oportunidades de participación en cargos de elección popular asociado a la cuotas de género al día de hoy, de 2018 (50-50), al nominar candidatas a las legislaturas nacional, federal y local que perfilan condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. Se establece en las modificaciones sustanciales en el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE), se considera que puede ser estudio de otra línea de investigación.

La participación de las mujeres en la política-administrativa en casi todos los espacios gubernamentales no alcanza más de un 30% en puestos de decisión y poder en la Administración Pública.¹⁷⁰³ En este sentido las mujeres que han ocupado cargos públicos no reflejan condiciones de plena igualdad en el ejercicio del poder público. Por ello, se debe considerar desarrollar nuevas medidas de acciones positivas en el proceso de formulación y ejecución de políticas y programas que promuevan la igualdad y paridad entre mujeres y hombres hacerla efectiva para incrementar la integración de la mujer en puestos de mandos

¹⁷⁰¹ ABRAMO, L., VALENZUELA, M. E. (2006). "Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina". En OIT. *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Chile: Laís Abramo, pp. 29, 56-57.

¹⁷⁰² Las elecciones del 1° de julio de 2012 la LXII Legislatura tiene 184 diputadas un 36.8% (500) y 42 mujeres en el senado un 33.6% (128) es la mayor participación más alta en los últimos 60 años desde que las mujeres obtuvieron el derecho a elegir y ser electas en la historia de México.

¹⁷⁰³ HUERTA GARCÍA, M., MAGAR MEURS, E. (2006). *Mujeres legisladoras en México: Avances, obstáculos, consecuencias y propuestas*. México: INMUJERES, CONACYT, ITAM, Fundación FRIEDRICH EBERT STIFTUNG, pp. 104-105.

medios y superiores en la Administración Pública en México. Se observa la evolución del desarrollo de las mujeres en el ámbito público en los siguientes datos.

Tabla 1. Secretarías de Estado y Gabinete Ampliado en México, de 1980-2012.

| Nombre | Dependencia | Periodo |
|-------------------------------|---|---------------------------------------|
| Rosa Luz Alegría Escamilla | Secretaría de Turismo | 1980-1982 |
| María de los Ángeles Moreno | Secretaría de Pesca | 1988-1991 |
| María Elena Vázquez Nava | Secretaría de Contraloría General de la Federación | 1988-1994 |
| Norma Samaniego de Villarreal | Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo | 1994-1996 |
| Silvia Hernández Enríquez | Secretaría de Turismo | 1994-1997 |
| Julia Carabias Lillo | Secretaría del Medio Ambiente, Recursos Humanos y Pesca | 1994-2000 |
| Rosario Green Macías | Secretaría de Relaciones Exteriores | 1998-2000 |
| María Teresa Herrera Tello | Secretaría de la Reforma Agraria | 2000-2003 |
| Leticia Navarro Ochoa | Secretaría de Turismo | 2000-2004 |
| Josefina Vázquez Mota | Secretaría de Desarrollo Social | 2000-2006 |
| Ana Teresa Aranda | Secretaría de Desarrollo Social | 6 de enero al 30 de noviembre de 2006 |
| Xóchitl Gálvez Ruiz* | Oficina para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas | 2000-2006 |
| Sari Bermúdez Ochoa* | Consejo Nacional para la Cultura y las Artes | 2000-2006 |
| Laura Valdés de Rojas* | Lotería Nacional para la Asistencia Pública | 2000-2004 |
| Patricia Espinosa Torres* | Instituto Nacional de las Mujeres | 2001-2006 |
| María Beatriz Zavala Peniche | Secretaría de Desarrollo Social | 2006-2008 |
| Josefina Vázquez Mota | Secretaría de Educación Pública | 2006-2009 |
| Georgina Kessel Martínez | Secretaría de Energía | 2006-2011 |
| Patricia Espinosa Cantellano | Secretaría de Relaciones Exteriores | 2006-2012 |
| Rocío García Gaytán* | Instituto Nacional de Mujeres | 2006-2012 |
| Consuelo Sáizar Guerrero* | Consejo Nacional para la Cultura y las Artes | 2009-2012 |
| Gloria Guevara Manzo | Secretaría de Turismo | 2010-2012 |
| Marisela Morales Ibáñez | Procuraduría General de la República | 2011-2012 |
| Rosalinda Vélez Juárez | Secretaría del Trabajo y Previsión Social | 2011-2012 |

Fuente: Gabinetes presidenciales de México 1980-2012. Nota: Integrantes del gabinete ampliado* En HEVIA ROCHA, T. (2012). *Mujeres. Participación Política en México 2012*. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ONU Mujeres, p. 3. Véase: http://www.undp.org.mx/IMG/pdf/INMUJERES-PARTICIPACION_POLITICA_web.pdf

De acuerdo con la información disponible en 32 años durante seis sexenios,¹⁷⁰⁴ sólo 24 mujeres han formado parte del gabinete presidencial y gabinete ampliado, 17 Secretarías de Estado, una Procuradora General de la República y 6 mujeres en el gabinete ampliado. Ahora bien, el discurso político de género y su evolución ha tenido un carácter negativo, es decir, las Secretarías de Estado los nombramientos de mujeres pasaron de 10,5% en 2009 a 20% en 2012 este escaso aumento refleja la dificultad que enfrentan las mujeres para acceder al puesto de mayor responsabilidad. En las Subsecretarías de Estado, el crecimiento de 17,9% en 2007 a 21,1% en 2012 porcentajes muy inferior respecto al total de las mujeres en la población económicamente activa, lo cual dista mucho de la paridad de género.

Por ello, se plantea la propuesta de que en la legislación mexicana se incorpore una cuota de género en la Administración Pública con el objetivo de brindar oportunidades reales a las funcionarias como servidoras públicas; se considera susceptibles de esta incorporación la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres, de 2006 y conforme a lo que corresponda a la Constitución Mexicana.¹⁷⁰⁵ De hecho existen referentes de la experiencia del Poder Legislativo de cuotas de género y en el esfuerzo de llegar a la paridad en la elección popular (2018) la normatividad es a través del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE).

En ese contexto, de manera objetiva se observa la desigualdad que predomina desde las direcciones de área, jefas de departamento, subdirectoras hasta las secretarías de Estado es una realidad también en los gobiernos estatales y municipales para participar en el sistema administrativo público.

Tabla 2. Porcentaje de mujeres en Secretarías y Subsecretarías de Estado 2007-2013.

| | 2007 | 2009 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------|------|------|------|------|-------|
| Secretarías | 21.1 | 10.5 | 15.8 | 20.0 | 15.78 |
| Subsecretarías | 17.9 | 21.8 | 19.3 | 21.1 | 18.18 |

Fuente: INEGI. Mujeres y Hombres en México 2012, p. 139.

¹⁷⁰⁴ INSTITUTO NACIONAL DE GEOGRAFÍA Y ESTADÍSTICA (2013). *Mujeres y hombres en México 2012*. México: INEGI, INMUJERES, pp. 139-134, 137.

¹⁷⁰⁵ FERNÁNDEZ MENDOZA. C. (2014). "Igualdad de oportunidades para las mujeres en el Poder Ejecutivo Federal y Organismos Autónomos". En RODRÍGUEZ ROMERO, R. I. *La mujer en la Administración Pública*. México: INAP, pp.79-80.

Concretar escenarios de igualdad ha implicado un recorrido difícil en la recopilación de información de datos a establecer en la esfera pública, dar cuenta de las mujeres en los espacios de gobierno donde se les atribuyen o se limitan los espacios, dejando los espacios de más prestigio socio-político y económico a los hombres. Con ello en el Poder Ejecutivo Federal los puestos de mayor jerarquía son espacios tradicionalmente masculinos, que subsisten en el aparato público, imponiendo resistencias al acceso y participación de las mujeres en espacios de poder, se asume a la subordinación y desvalorización de las capacidades de la mujer en el ejercicio del poder público. Entonces, estamos ante el supuesto de falta de voluntad política para promover de manera permanente y efectiva la igualdad de oportunidades y el trato entre mujeres y hombres en la función pública.

En este sentido, encontramos una distinción laboral por razón de sexo,¹⁷⁰⁶ así como en su permanencia y promoción en la función pública con esta perspectiva constituye un reto para el sistema-administrativo¹⁷⁰⁷ y significa una apuesta para las mujeres, es decir, seguir en la lucha y los retos en la construcción por la igualdad y paridad en los cargos de mayor responsabilidad de las mujeres en la Administración Pública. Todo ello conducirá al aumento de interés y participación de las mujeres en la función pública e incluyendo las demandas de igualdad y paridad de género desde su identidad como mujeres para participar como mujeres, representar a las mujeres y gestionar para las mujeres los elementos legales y aplicación en las instituciones públicas para cumplir y hacer cumplir la disposición normativa y otorgarles las mismas oportunidades plenas del siglo XXI a las mujeres mexicanas en la conformación administrativa del gobierno.

1.3.3. Avances, retrocesos, retos y desafíos de la mujer en la función pública

En las diferentes etapas de la construcción del país desde su conformación como nación se configuró una nueva estructura jurídica y administrativa para reordenar el andamiaje institucional que ha forjado la vida política-administrativa del país, se presentan

¹⁷⁰⁶ ALEJANDRE RAMÍREZ, G. L. (2011). “Y a la par del camino fuimos creciendo...”. En BUENFÍL BURGOS, R. N., NAVARRETE CAZALES, Z. *Discursos educativos, identidades y formación profesional. Producciones desde el análisis político de discurso*. México: Plaza y Valdés, Programa de Análisis Político del Discurso (PAPDI), pp. 173- 184.

¹⁷⁰⁷ FERNÁNDEZ PONCELA, A. M. (2002). *Pero vas a estar muy triste y así te vas a quedar*. México: Conaculta, INAH, p.129.

avances y retrocesos sobre el México de ayer y hoy, donde por décadas¹⁷⁰⁸ las mujeres no han sido nombradas, visibles o incluidas en el ámbito público, una historia olvidada y de desigualdad en la estructura político-laboral. Por otra parte, las actitudes, comportamientos y estereotipos de género en el empleo aumentan el desafío en el progreso y desarrollo en la vida personal y profesional de las mujeres dentro de las administraciones públicas.

De cara a la función pública se observó que la estructura institucional es un ámbito estratégico dentro del cual tiene impacto el arreglo político que puede implicar que no se dé prioridad a asuntos de género para la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones; las políticas públicas y políticas de género no trascienden para el disfrute de los derechos y las prioridades sustantivas de las mujeres en su bienestar social y prestaciones de servicios públicos fundamentales, entre otros. En este sentido, tiene gran importancia los compromisos internacionales, nacionales y locales respecto al principio de igualdad de género en la participación y toma de decisiones igualitarias de las mujeres.

Por otro lado, se presentan puntos críticos en los programas de reforma para crear una Administración Pública moderna y representativa que no contienen una perspectiva de género ni de manera transversal el mantenimiento de las políticas de género; igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres; contratación, ascensos y promoción; nombramientos de cargos y puestos de mandos medios y superiores; igualdad salarial por el mismo trabajo; la no discriminación y techos de cristal; iguales condiciones de participación igualitaria y paridad en el trabajo y beneficios. Además, en la estructura administrativa existe una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de poder, existe el supuesto sobre la elección de la carrera profesional y la falta de experiencia en la función pública. En este contexto se exponen el sesgo de género y la segregación ocupacional en perjuicio de las mujeres que ocupan más puestos administrativos y de apoyo que puestos profesionales.¹⁷⁰⁹

¹⁷⁰⁸ SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN (2011). *Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Publicidad con equidad. Manual de Sensibilización para incorporar la Perspectiva de Género en las Campañas del Gobierno Federal*. México: Secretaría de Gobernación, pp. 26-27.

¹⁷⁰⁹ BOMAN, A. (2013). "Gender Mainstreaming in Practice: Gender Impact Assessments". En *Presentación para el Instituto Europeo para la Igualdad de Género*. National Public Service and Personnel Directorate, p.p. 15-16.

Véase: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/GM-21-22-Nov-2013Ann%20Boman%20Final.pdf>.

Por ello, es necesario iniciativas a corto, mediano y largo plazo de políticas que rectifiquen la discriminación sistemática institucional; un esfuerzo de voluntad política-administrativa; fortalecer y armonizar el marco de las disposiciones constitucionales, leyes y políticas en la participación igualitaria entre las mujeres y hombres y el desarrollo sostenible en la función pública; mayor capacitación y formación profesional que facilite las oportunidades de crecimiento a las mujeres en los niveles del funcionariado.

Por otra parte, se ha avanzado en una diversidad de leyes y políticas nacionales y locales en cuestiones de igualdad de género, de derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres, no obstante, es necesario abordar la igualdad y la paridad de género en especial de la mujer dentro de la Administración Pública, y queda mucho por hacer al respecto. En la 11^a. Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe al término se elaboró un Documento del Consenso de Brasilia 2010,¹⁷¹⁰ adoptado por 33 países de América Latina y el Caribe. Allí se instaba a los Gobiernos a garantizar los derechos de la mujer y la ampliación en la toma de decisiones y ejercicio del poder de las mujeres en el ámbito público; a adoptar las medidas necesarias en las políticas y modificaciones legislativas para garantizar el acceso y la paridad de las mujeres en los poderes del Estado.

También a avanzar en la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el ámbito público; sin embargo las leyes y regulaciones no han sido suficientes para alcanzar la igualdad de género en la función pública, asimismo no consideran un mínimo o paridad de género en relación a la participación de las mujeres en puestos de decisión en la Administración Pública.

Por lo antes expuesto, en las constituciones y en el marco jurídico de diversas leyes para la protección e igualdad de las mujeres y de paridad en las administraciones públicas, algunos países del mundo, por ejemplo Rwanda, Sudán del Sur, Colombia, Filipinas, entre otros, se han pronunciado por las diversas formas de alcanzar la participación de las mujeres en cargos y puestos de decisión en la Administración Pública: cupos-cuotas de género; la participación igualitaria de empleados y en puestos superiores electos-legislativo y nombrados-ejecutivo con al menos un 25%; protección de la mujer en relación con las

¹⁷¹⁰ SANTOS, S. (2017). *Documento de la CEPAL 40 años de Agenda Regional de Género*. Asesoría General en Seguridad Social. Comentarios de Seguridad Social, núm. 55. Santiago Chile: CEPAL, pp. 64-69.

reformas de la Administración Pública; establecen una meta de equilibrio de género de 50-50 para puestos de tercer nivel de gobierno al servicio ejecutivo profesional el objetivo a alcanzar en un periodo de cinco años.

El caso especial de Colombia además de las disposiciones constitucionales, existe también una promulgación de ley de cupos-cuotas de género que designa un 30% de los puestos de toma de decisiones en todos los niveles del Estado incluida la Administración Pública nacional y subnacional.¹⁷¹¹ Así también la ley específica que debe haber igual participación de mujeres y hombres en los procesos de selección. No obstante, los desafíos que han tenido para la implementación de la ley de cupos-cuotas los informes a cargo de las instituciones de mujeres señalan que se ha logrado que el 40% de los puestos de toma de decisión en la Administración Pública de Colombia están ocupados por mujeres (2011).¹⁷¹² En México como en otros países del mundo en el año 2012 no alcanzó el 30% en la participación de las mujeres en la Administración Pública ni la disposición obligatoria en todos los niveles de la Administración Pública.

En este sentido, es prometedor que algunos países del mundo presten mayor atención a la igualdad y paridad de género en todos los niveles de la Administración Pública. No obstante, en este escenario, no existe una base referencial mundial amplia sobre la presencia de las mujeres en la Administración Pública; así como de un mecanismo de seguimiento global para la participación de las mujeres en el ámbito público.

Por ello, la recopilación de datos disponibles y las metodologías para seguir en el conocimiento sobre la participación de las mujeres en la toma de decisiones y de poder en la función pública, se ha recurrido a los datos disponibles cualitativos y cuantitativos en los diferentes niveles de la Administración Pública. También se pueden encontrar algunos porcentajes de mujeres en la Administración Pública y no necesariamente en los puestos de poder o en todos los sectores de la función pública; su participación es muy variable y oscila entre el 70% en algunos países, el 30% es mayor en otros países y el 12% son menos

¹⁷¹¹ Ley 581. Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional. SENADO DE LA REPÚBLICA. CÁMARA DE REPRESENTANTES. GOBIERNO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA (2000). *Ley 581*. Colombia: Diario Oficial núm. 44.026, pp. 1-8. Véase: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2000_ley581_col1.pdf

¹⁷¹² INDONESIA y PNUD. Documento del proyecto: Strengthening Women's Participation and Representation in Governance in Indonesia 2012-2015.

países.¹⁷¹³ Como muestra representativa se consideró sólo algunos países del mundo en la siguiente tabla:

Tabla 3. Participación de la mujer en la Administración Pública, de 2010.

| País | Porcentaje general de mujeres | Porcentaje de mujeres en niveles de toma de decisiones |
|--|-------------------------------|--|
| África | | |
| Sudáfrica | 56 en 2011 | 35 en 2011 |
| Nigeria | 24 en 2006 | 22 en 2006 |
| Estados Árabes | | |
| Jordania | 46 en 2010 | 10 en 2010 |
| Marruecos | 34 en 2009 | 15 en 2009 |
| Pacífico Asiático | | |
| Afganistán | 20 en 2009-2010 | 10 en 2004-2010 |
| Camboya | 34 en 2011 | 18 en 2011 |
| India | 12 en 2006 | 10 en 2009 |
| América Latina | | |
| Chile | 41 en 2007-2009 | 29 en 2009 |
| Colombia | 49 en 2011 | 40 en 2011 |
| Costa Rica | 42 en 2012 | 46 en 2009 |
| México | 50 en 2010 | 29 en 2011 |
| Europa y Commonwealth de Estados Independientes | | |
| Albania | 46 en 2011 | 24 en 2011 |
| Croacia | 45 en 2011 | 30 en 2011 |
| kosobo | 36 en 2011 | 17 en 2011 |
| Rumania | 64 en 2011 | 12 en 2011 |
| Ucrania | 75 en 2008 | 13 en 2010 |
| Nota: los porcentajes se redondearon | | |

Fuente: Elaboración propia con base a el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA. Estadística sobre la Administración Pública. Proporcionado al consultor nacional del PNUD por el Instituto Nacional para la Mujer (INMUJERES). Informe sobre Desarrollo Humano 2010, publicado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la ONU publicó los índices desagregados de 134 países.

También es preciso señalar que es mayor el porcentaje general de las mujeres, aunque sin embargo no se especificó el puesto ni la función de la mujer, por lo que existe el

¹⁷¹³ PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2014). *Igualdad de género en la Administración Pública*. Nueva York: PNUD, pp. 12, 15-17, 25-28, 43, 57.

supuesto de que sean sectores feminizados de menor rango administrativo; menos prestigio y sueldos más bajos que los hombres. Por otro lado, el porcentaje en niveles de toma de decisiones es variable y se considera que están vinculados a nombramientos de puestos de jerarquías superiores de gabinetes de gobiernos nacionales y locales en sectores masculinizados. De hecho, la posición de las mujeres que se colocan en el poder ejecutivo son trabajos considerados tradicionalmente femeninos como servicios sociales, educación, cultura, turismo, salud, entre otros.

En este sentido, en la Unión Europea, las ministras y empleadas gubernamentales de nivel superior generalmente ocupan funciones socioculturales y en el sector económico se cuenta con menor participación de las mujeres en los niveles superiores de funcionarios.¹⁷¹⁴ De hecho, se integraron sistemáticamente las dimensiones de igualdad de género y no se han analizado lo suficiente el impacto y los resultados sobre el progreso de la igualdad de género dentro de la Administración Pública.

Ahora bien, como se sabe, en México los procesos para que la mujer acceda al poder a saber entra en una posición de desventaja debido a las prácticas de desigualdad y discriminación que ocurre en organizaciones tales como partidos políticos, administraciones públicas y sindicatos, entre otros. Por otra parte, ha estado presente el sesgo en las decisiones que se toman en relación a los criterios de nominación o contratación de puestos más dispuestos a ofrecer al hombre en la Administración Pública. Asimismo la discriminación en una estructura política-laboral de acciones o actitudes negativas en perjuicio de las mujeres en la función pública. En el Informe sobre Desarrollo Humano 2010 publicado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización de las Naciones Unidas (ONU) publicó los Índices desagregados relativos al desarrollo humano de 134 países.¹⁷¹⁵

¹⁷¹⁴ COMISIÓN EUROPEA (2010). *More women in senior positions-Key to economic stability and growth*. pp. 61-62.

¹⁷¹⁵ ÁLVAREZ VILLALOBOS, A.(2014). “Las mujeres y la Administración Pública: Mucho ruido y ¿Cuántas nueces?” En ROMERO, R. I. *La mujer en la Administración Pública. México*: Instituto Nacional de Administración Pública A. C. (INNP), pp. 192-194.

Tabla 4. Acceso a oportunidades económicas, poder político, educación y sanidad de mujeres y hombres, de 2010.

| Lugar | Posición por país |
|-----------|--|
| 1-5 | 1. Islandia, 2. Noruega, 3. Finlandia, 4. Suecia, 5. Nueva Zelanda. |
| 6 | Sudáfrica (era 22°). Inclusión de la mujer en el mercado laboral y en ministerios del nuevo gobierno y aumento de parlamentarias, ayudaron a reducir la brecha de género. |
| 7-10 | 7. Dinamarca, 8. Irlanda, 9. Filipinas (era 6°), 10 Lesoto (era 16°). |
| 11-20 | 11. Holanda, 12. Alemania, 13. Suiza, 14. Letonia, 15. Reino Unido, 16. Sri Lanka, 17. España, 18. Francia, 19. Trinidad y Tobago, 20. Australia. |
| 23-31 | 23. Ecuador, 24. Argentina, 31. EUA. |
| 27-83 | 27. Costa Rica, 29. Cuba, 43. Panamá, 44. Perú, 49. Nicaragua, 55. El Salvador, 56. Colombia, 57. Uruguay, 62. Honduras, 64. Chile, 66. Paraguay avanzó 36 puestos desde 2008, 67. República Dominicana, 69. Venezuela, 83. Bolivia. |
| 99 | México. |
| 111 | Guatemala. |
| 128-134 | 128. Irán, 129. Turquía, 130. Arabia Saudita, 131. Benín, 132. Pakistán y 134. Yemen. |

Fuente: How is life 2013 Measuring well being, pp. 103-108, 131-144. Véase: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/how-slife-2013_9789264201392-en#page8

México ocupa el lugar 99 en acceso a oportunidades, económicas, poder político, educación y sanidad de mujeres y hombres, penúltimo lugar de toda América Latina precedido sólo por Guatemala; los indicadores de igualdad entre mujeres y hombres tienen más similitud a Irán, Paquistán o Yemen, que a El Salvador, Nicaragua, Colombia, Lesoto o Trinidad Tobago, y la distancia que existe entre México y Argentina, Costa Rica y Cuba. La *discriminación tiene cara de mujer*, en México como en muchos otros países está naturalizada, a nadie extraña que una mujer tenga menos salario que un hombre en puestos iguales,¹⁷¹⁶ como si no existieran, no tuvieran voz, como si fuera un país integrado sólo por hombres, para hombres y de hombres, anular su existencia en la esfera pública y privada.

Por otra parte, en el país existen 2,457 municipios y Delegaciones Políticas, en el año 2000 sólo 3,5% de las alcaldías estaban ocupadas por mujeres, esto es, 86 mujeres gobernaban municipios frente a 2.371 hombres. En el año de 2011 la cifra se duplicó a

¹⁷¹⁶ Por ejemplo, las titulares de la Secretaria de Desarrollo Social ROBLES BERLANGA, R. R., Secretaria de Salud JUAN L POPEZ, M., Secretaria de Turismo RUIZ MASSIEU, C., corresponde un salario de 124.500 pesos, mientras los hombres del gabinete el salario está entre 139.300.205 mil pesos. PERIÓDICO *SIN EMBARGO* 2012, de 16 de enero. Véase: <http://www.sinembargo.mx/16-01-2013/494563>

6,4%, esto es, 157 Presidentas Municipales y 2.300 eran de hombres,¹⁷¹⁷ porcentajes muy inferiores respecto al total de las mujeres. Si se considera que la población de mujeres en México es superior a 51% del total que son 57 millones (2010 INEGI), matemáticamente hay un déficit de al menos 43,6%; así los hombres están sobrerrepresentados.¹⁷¹⁸ En datos de la Encuesta Intercensal 2015 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) entre sus principales resultados de los ciento diecinueve millones quinientos treinta mil setecientos cincuenta y tres personas, sesenta y un millones cuatrocientos mil son mujeres y cincuenta y ocho millones son hombres.¹⁷¹⁹

Por otra parte, los hechos hablan por sí mismos, aún no se revierten las condiciones de desigualdad que se dan en el ámbito público de mujeres como empleadas o funcionarias; entre otras, sin duda el debate y la agenda pendiente están en el trabajo legislativo y en el gobierno en turno como ejecutor en la concreción de condiciones de igualdad, equidad y paridad en el acceso al empleo público. En este sentido, todavía no está presente en el país una sociedad con equidad, cohesión social e igualdad de oportunidades.¹⁷²⁰

De hecho, no existe la garantía de igualdad de oportunidades de estudio y trabajo para potenciar la economía de las mujeres para su bienestar y desarrollo profesional y personal¹⁷²¹ en los diversos espacios públicos y privados. Sin duda las posibilidades de estudio y trabajo también se les dificultan a las mujeres por la feminización de pobreza; bajo nivel educativo; embarazos a temprana edad (pubertad); y el sistema patriarcal, entre otros. En este contexto, aún falta mucho camino por recorrer, y como se advierte supone pasar por los criterios y los mecanismos de selección, contratación y ascenso en el servicio civil de carrera de los poderes públicos.

¹⁷¹⁷ ÁLVAREZ VILLALOBOS, A. (2014). “Las mujeres y la Administración Pública: Mucho ruido y ¿Cuántas nueces?”. En RODRÍGUEZ ROMERO, R. I. *La mujer en la Administración Pública. México*: Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), pp.193-196.

¹⁷¹⁸ GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (2007). *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*. México: Presidencia de la Republica, pp. 210-211.

Véase: http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/PND_2007-2012.pdf

¹⁷¹⁹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2015). *Encuesta Intercensal 2015*. México: INEGI, p. 45. Véase: www.inegi.org.mx

www.elfinanciero.com.mx/.../en-mexico-viven-119-milones-938-mil437-personas-ine...

¹⁷²⁰ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2015). *Objetivos de desarrollo del milenio y más allá de 2015*. Hoja de datos, pp. 1-2. Véase: http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/Goal_3_fs_sp.pdf

¹⁷²¹ INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2008). *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012*. México: INMUJERES, pp. 15-16.

Véase: http://www.hacienda.gob.mx/LASHCP/equidad/marco_legal/1000919.pdf

También, en este proceso existe el impedimento cultural de las sociedades respecto a los roles y estereotipos femenino y masculino; como obstáculos endógenos¹⁷²² y exógenos que están presentes en el desarrollo de la mujer en la función pública. Por lo anterior, se aprecia el reto institucional para promover una cultura de igualdad y equidad que impacte en la sociedad mexicana y en las futuras generaciones de mujeres y hombres.

Hecho que permite la reflexión ante una realidad de contrastes, de desigualdad e inequidad de género, entre otros aspectos. De acuerdo con DE GARAY y VALLE-DÍAZ-MUÑOZ que señalan que la igualdad de género hace referencia al hecho de que las mujeres pueden hacer lo que hacen los hombres en diversas instituciones.¹⁷²³ Por ello, es necesaria mayor promoción de las mujeres que están preparadas para administrar y gobernar en igualdad de condiciones que los hombres al país. Asimismo, resulta oportuno señalar la aportación de las mujeres en la construcción de la Administración Pública del país. No obstante, de los avances normativos, la tendencia refleja que la mujer continúa participando más en áreas de servicios públicos culturalmente asociadas a un sector feminizado.

Ahora bien, es obligado para los poderes públicos en el siglo XXI mayor atención a las cuestiones de género, la institucionalización de la perspectiva de género de manera transversal en todos los espacios de las instituciones administrativas y abrir espacios de participación a mayor número de mujeres en puestos de toma de decisión a nivel nacional, estatal y municipal. Para ello, deberán promover la cultura de igualdad de género en todos los espacios públicos; planes y programas para la igualdad de oportunidades; promover la capacitación de aptitudes y habilidades beneficiando al mayor número de empleadas y funcionarias. Así el cumplimiento real y efectivo de las políticas de igualdad de género y los principios de igualdad y no discriminación en las instituciones públicas. Estas acciones positivas son necesarias para lograr la igualdad sustantiva de la mujer y el hombre en el disfrute de sus derechos humanos y libertades fundamentales e igualdad de género.

¹⁷²² Los que están internos en cada mujer en sus subjetividades personales y las decisiones que afectan a su vida; y al medio externo que está presente en el ámbito público.

¹⁷²³ DE GARAY, A., DEL VALLE-DÍAZ-MUÑOZ, G. (2011). “Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México”. En *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*. Vol. III, núm. 6. México: UNAM-IISUE-Universia, pp. 3-30.

En este escenario los poderes públicos no pueden ignorar el talento, el potencial de las mujeres y la profesionalización¹⁷²⁴ que contribuye a la competitividad de las mujeres en el ejercicio del poder en la Administración Pública. Así pues a través del trabajo académico, en la ciencia,¹⁷²⁵ la carrera profesional y la formación de género¹⁷²⁶ de esta forma permitan eliminar situaciones de desigualdad y discriminación que subsisten en el espacio público que limitan la participación de las mujeres y el acceso a puestos y procesos de toma de decisión.

Por otra parte, en la dimensión de lo femenino las mujeres deben seguir en la lucha por la reivindicación de los derechos como ciudadanas: del interés como fundamento una educación sobre la cuestión femenina¹⁷²⁷ desde la formación de la infancia y en el transcurso de la vida de la mujer, así como la consolidación de su liderazgo y su empoderamiento de los derechos de las mujeres en el ámbito público.¹⁷²⁸ De acuerdo con lo anterior, las mujeres mexicanas deben enfrentar los retos y desafíos que se presentan dentro de las instituciones gubernamentales con una conciencia de género democrática vinculados a la igualdad de las mujeres y hombres ante la ley. Asimismo, reconociendo su trabajo, su capacidad y su profesionalismo laboral basado en el respeto, dignidad y la justicia social de cada una de las mujeres mexicanas.

Por lo antes expuesto, es necesario contar con una base de datos y estadísticas vigentes y la perspectiva de género como un elemento transversal en todos los espacios públicos, así como considerar los indicadores de género que usan los organismos internacionales, estadísticas desagregadas por sexo que midan no sólo matemáticamente (número), sino también tener una visión general y específica que conduzcan a conocer la

¹⁷²⁴ DEBELJUH, P., LAS HERAS MIREIA (2010). *Mujer y liderazgo*. México: IPADE, pp. 186-187.

¹⁷²⁵ Conferencia Mundial sobre la Ciencia para el siglo XXI: Un nuevo compromiso, reunidos en Budapest-Hungría en 1999. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA: UNESCO-ICSU (1999). “Declaración sobre ciencia y el uso del saber científico”. En *Science for the twenty-First Century*, pp. 3-8, 10-12.

¹⁷²⁶ DE DIOS VALLEJO, D. S. (2004). *Sociología de género*. México: FEMU-UNAM. p. 402.

Véase: http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/ceameg/Inv_Finales_08/DPI/1_19.pdf

¹⁷²⁷ HIERRO, G. (1985). *De la domesticación a la educación de las mexicanas*. México: Torres Asociados, pp. 3-18.

¹⁷²⁸ SOLIMAN MARTÍNEZ, M., ALBERTOS MERI, N. (2008). *Proyecto Equal*. España: FEMEVAL, pp. 80-81.

situación real de la condición y posición de las mujeres con respecto a los hombres¹⁷²⁹ en los distintos niveles de la función pública. En este sentido, indicadores sensibles al género en la coordinación de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de eliminar todas las formas de discriminación por razón de sexo.

Por último, para tener información de estadísticas con datos oficiales actualizada en cada espacio de las instituciones gubernamentales nacional, estatal y municipal de la participación de la mujer en los tres niveles de gobierno: federal, estatal y municipal; así como sus ámbitos de competencia: Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Asimismo, las estadísticas desagregadas por sexo e indicadores de género deben ofrecer información completa de datos relacionados a la calidad de la inserción laboral de las mujeres; total de cifras de cada indicador de género, no sólo porcentajes ya que no se pueden realizar comparativos reales entre mujeres y hombres y ver las diferencias numéricas entre totales contra porcentajes relacionados a las brechas de empleo, de ingresos y en la ocupación en función de sus capacidades como también de la trayectoria profesional de las mujeres en puestos de poder de decisión en el país.

Se reconoce pues la contribución de las estadísticas disponibles para la institucionalización de políticas públicas, a través de un enfoque integrado, que incorpore la perspectiva de género en las acciones de políticas de empleo y generar mayores oportunidades para las mujeres, incluyendo políticas de capacitación y educación que aseguren que la mujer y el hombre disfruten de igualdad en el empleo público.

A su vez, hay que tener un panorama general de avances, retrocesos, retos y desafíos en el ámbito social, económico, político y cultural, entre otros, que ofrezcan cada uno de los indicadores de género resultados reales vigentes que permitan conocer la participación de la mujer en la función pública. Además, la importancia del principio de igualdad y no discriminación en el empleo público y la responsabilidad del Estado¹⁷³⁰ entre las cuales se destacan el compromiso de los poderes públicos en el análisis y acciones positivas para la reducción sustancial de las diferencias de género. Así como el desarrollo

¹⁷²⁹ BOVERO, M., FERRAJOLI, L. (2001). *Teoría de la democracia: Dos perspectivas comparadas*. México: Instituto Federal Electoral, p. 12.

¹⁷³⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago Chile: OIT, LAÍS ABRAMO, pp. 17-20.

de políticas nacionales que estimulen mayor incorporación de las mujeres al trabajo decente (digno), la mejoría de la calidad de puestos de trabajo para garantizar el desarrollo sostenible y la integración de las mujeres en el ámbito público.

2. ASPECTOS GENERALES, DEFINICIÓN Y ÁMBITO DEL SERVIDOR PÚBLICO

La organización del conjunto de personas al servicio de los poderes públicos ha producido un universo de funcionarios y empleados públicos y ha determinado una clase social llamada burocracia que constituye el órgano de ejecución de la política del gobierno. Un fenómeno burocrático nacido a principios del siglo XIX de los regímenes constitucionales. Frente a los empleos públicos se enlazan con la función pública del aparato gubernamental de la Administración dos entes públicos. En consecuencia se aducía contar con una sólida y eficiente burocracia factor importante para la implantación de una administración moderna. Por ello, la necesidad y legitimación de una burocracia pública seleccionada en función del principio de la excelencia, del mérito y la capacidad.

Igualmente, sigue la idea expuesta por FERNÁNDEZ, el cual considera que le parecía esencial aclarar que no todo el que trabaja para el Estado forma parte de la burocracia, esto es, que aunque pertenezca a un sindicato burócrata, puede ser expresado desde un punto de vista amplio, se excluye al personal de intendencia, entre otros, porque es un trabajador que presta un servicio físico y por figurar en las listas de remuneración salarial.¹⁷³¹

Por su parte, GUTIÉRREZ considera que la noción de servicio público es la actividad especializada que desarrolla una persona pública, a fin de garantizar la debida satisfacción, a una necesidad del interés general o colectivo mientras éstas subsistan.¹⁷³² Por ello, la Constitución mexicana distribuye la prestación de los servicios públicos según la competencia de los diversos órganos del Estado federal mexicano (federales, estatales, municipales e internacionales).

¹⁷³¹ FERNÁNDEZ RUIZ, J. (2002). *Servicios públicos municipales*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas-INAP, pp. 121-125.

¹⁷³² GUTIERREZ y GONZÁLEZ, E. (2003). *Derecho administrativo y derecho administrativo al estilo mexicano*. México: Porrúa, pp. 927, 930.

En consecuencia de todo lo antes expuesto, se hace necesario distinguir los conceptos de función pública, función administrativa, trabajo público y obra pública. Ahora bien, la función pública es definida por SÁNCHEZ, como el régimen jurídico aplicable a todas las personas físicas que desempeñan un empleo, cargo o servicio público dentro de la organización de los Poderes del Estado, que está constituida por el funcionamiento, distribución y estructura de acuerdo a las esferas de competencias entre los diversos órganos que integran el gobierno.¹⁷³³

Por su parte, la función administrativa es la actividad a la satisfacción de un interés general o colectivo y por parte de órganos delimitados jurídicamente y sus agentes en su actuación. En tanto que los trabajos públicos son actividades ejecutadas sobre inmuebles, construcción, reparación, mantenimiento, modificación o remodelación con fines de utilidad pública; la obra pública es el objeto material que resulta de la actividad de la Administración Pública, entendida como trabajo público. Ahora bien, servicio público se refiere a la prestación *per se*, y trabajo público es la actividad que el Estado realiza en una obra pública.

Ahora bien, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (en adelante SCJN) ha destacado el Decreto de reformas y adicionales al Título Cuarto de la Constitución mexicana, de 1982, de 28 de diciembre (DOF)¹⁷³⁴ de los artículos 108, 109 y 134, con el fin de que este apartado pudiera cambiar el concepto tradicional de *funcionario público* por el de *servidor público* que puede ser considerado por la naturaleza del servicio a la sociedad de la Administración Pública. Así, en el ámbito competencial de su empleo, cargo o comisión en la prestación de diversos servicios públicos, se integra, en principio, porque realiza una función pública bajo cualquier forma en que se sirva al interés público y a cualquier nivel de gobierno.

En este estado de cosas, en el artículo 108, párrafo primero que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante CM),¹⁷³⁵ para los

¹⁷³³ SÁNCHEZ GÓMEZ, N. (2003). *Primer curso de derecho administrativo*. México: Porrúa, pp. 379-380.

¹⁷³⁴ BIBLIOTECA JURÍDICA VIRTUAL DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM. (2013). Capítulo Tercero. "El servidor público. I. La burocracia". En FRAGA, G. *Derecho Administrativo*. MEXICO: Porrúa, UNAM, pp. 60-65.

¹⁷³⁵ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917. Título Cuarto. De las Responsabilidades de los Servidores Públicos*,

efectos de las responsabilidades y como servidores públicos se considera a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial de la Federación, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo, o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión y en la Administración Pública Federal. Así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones. (Párrafo reformado DOF 22-08-1996, 13-11-2007, 29-01-2016). En este sentido, el propósito de los constituyentes es establecer quiénes son los servidores públicos del Estado o Federación, del gobierno, la nación, de interés público o a la sociedad.

Por todo lo anterior, se utilizará para ejemplificar una modificación del Título Cuarto (1982), de la Constitución mexicana que antes se denominaba: *De las responsabilidades de los funcionarios públicos*, posteriormente se modificó, y se denomina *De las responsabilidades de los Servidores Públicos y patrimonial del Estado*. A resaltar, por último, la denominación al día de hoy del Título Cuarto. *De las Responsabilidades de los Servidores Públicos, Particulares vinculados con faltas Administrativas Graves o Hechos de Corrupción, y Patrimonial del Estado*. Las Constituciones de las entidades federativas precisarán, en los mismos términos el carácter de servidores públicos de quienes desempeñen empleo, cargo o comisión en las entidades federativas, los Municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México.

La designación del *funcionario* es transmitida por la propia ley y expresa la voluntad estatal y, los *empleados* sólo se ocupan de examinar, redactar, tramitar o desarrollar otra actividad que no implique representación alguna del Estado, además, se suponen un complemento al desempeño de la Función Pública mediante el servicio que presta al Estado.¹⁷³⁶ Ahora bien, es importante señalar que doctrinalmente existen diversas denominaciones (burócrata o trabajador al servicio del Estado, funcionario, empleado o servidor público) para referirse a lo que debe entenderse por servidor público. Resulta de interés distinguir las denominaciones de los funcionarios públicos a la de servidores

Particulares vinculados con faltas Administrativas Graves o Hechos de Corrupción, y Patrimonial del Estado. México: Cámara de Diputados, pp. 103-104, 118.

¹⁷³⁶ VILLEGAS BASAVILBASO, B. (1956). *Derecho administrativo*. Tomo III. Buenos Aires: Argentina, pp. 223-275.

públicos; la modificación es importante, en cuanto, que el objetivo fue el de establecer no una idea de privilegio, sino de servicio, así como el de un régimen específico y más detallado de la responsabilidad administrativa.

Por su parte, en el artículo 8 de la Constitución se habla de funcionarios y empleados públicos, mientras que la Primera Sala de la SCJN, en una tesis de la Sexta Época, señala las diferencias entre dos categorías de trabajadores. La SCJN ha señalado que *Funcionario público* es el que ejerce una función pública, y por Función Pública debe entenderse toda actividad que realice los fines propios del Estado. Así también, por *empleado público* se entiende la persona que pone su actividad al servicio del Estado a cambio de una retribución determinada.

Por otra parte señala que las personas-trabajador de menor categoría de los antes señalados ejercen una función pública de naturaleza modesta y no pueden tener el carácter de funcionario público, pues no interesa la entidad de la función sino el carácter público de ésta. Es decir, que presta su actividad al servicio del Estado sin ejercer funciones públicas, esto es, sin actuar a nombre y en interés del Estado, y por ello no tiene el carácter de funcionario público, aun cuando sea empleado público.

Además de lo anterior, en el artículo 3 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (en adelante LFTSE), Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional mexicano, señala:

“Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”. Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza o de base.

Asimismo, en el Título Segundo Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares, Capítulo I, en el artículo 12 de la LFTSE, el carácter de trabajador del Estado se determina por el nombramiento expedido por un funcionario, o por estar en las listas de remuneración salarial/nomina de los trabajadores temporales, para determinado servicio o por tiempo fijo.

De manera que, según el autor FRAGA,¹⁷³⁷ marca diferencias entre estas dos categorías de trabajadores, destacando que la distinción más acertada entre funcionario y empleado está basada en que el funcionario tiene un encargo especial transmitido en principio por la ley creando una relación externa que da al titular un carácter representativo, mientras que el empleado tiene únicamente una vinculación interna que hace que su titular sólo concurra a la formación de la función pública.

También, ORTIZ, hace referencia a que se debe considerar como servidor público a aquella persona física que ha formalizado su relación jurídico laboral con el Estado mediante un nombramiento previamente expedido por el órgano administrativo competente, o en su defecto, que figure en las listas de remuneración salarial de los trabajadores temporales.¹⁷³⁸

Como es sabido, en el marco de la democracia e igualdad de género busca fortalecer e integrar las demandas y necesidades de la mujer en las agendas y estrategias para incorporar más temas relativos a la igualdad de género en las reformas constitucionales, en las iniciativas legislativas y de los marcos jurídicos que promuevan y garanticen una equitativa participación de la mujer en la función pública. No obstante, para que ésta sea una plataforma genuinamente democrática, deberá garantizar el derecho a participar de mujeres y hombres en una proporción que permita la paridad y equidad entendida como el resultado de igualdad y más justicia.

Por otro lado, la discriminación de la mujer durante la carrera profesional en la función pública llama la atención cuales son los criterios establecidos para fijar la cuantía del salario de los servidores públicos (funcionariado) que pueden llegar a generar desigualdad salarial en cada momento que trabajan en la función pública. Como es sabido, en el sistema en el que se contrata establecía la necesidad de analizar la existencia de desigualdad del salario inicial a considerar la posibilidad de que cualquier medida que reporte consecuencias desfavorables afectará a un número mayor de mujeres que se encuentren en inferior posición que los hombres y esto conlleva a un resultado de discriminación por razón de sexo.

¹⁷³⁷ FRAGA, G. (2005). *Derecho administrativo*. México: Porrúa, p. 130.

¹⁷³⁸ ORTIZ SOLTERO, S. M. (2004). *Responsabilidades legales de los servidores públicos*. 3ª. ed. México: Porrúa, pp. 354-356.

En este punto, dicha disposición, criterio o práctica que suponga una diferencia de trato no puede justificarse objetivamente para situar a la mujer en desventaja al hombre que realice un trabajo idéntico o similar, y por tanto, para trabajo igual debe corresponder salario igual. Cabe apuntar que las relaciones laborales se normaran por el Apartado A del artículo 123 Constitucional y en los términos y las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo se pretende garantizar a la mujer un marco de protección efectiva ante las desigualdades que las mujeres deben afrontar en su espacio de trabajo.¹⁷³⁹

Por último, es importante que se generen políticas relativas al principio de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo, ocupación y seguridad social¹⁷⁴⁰ relativa a las cuestiones en la función pública. Así como, que genere directamente un derecho de retribución salarial y la prohibición de discriminación por razón de sexo en las condiciones de retribución establecidas para un trabajo de igual valor¹⁷⁴¹ entre los servidores públicos. Para ello, el establecimiento de acciones positivas que tenga efecto directo en cambios en la práctica institucional de forma plural, incluyente, tolerante que fije una nueva forma de Estado que recoja el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral (art. 123. CM).

2.1. El ordenamiento de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional

Dentro del planteamiento general de la Ley a la cual nos referiremos por su importancia y por la clara conexión que tiene con el trabajo. Del mismo modo el concepto se matiza con la consideración de su definición, su objeto y su clasificación de los trabajadores al servicio del Estado. Por tanto, se ha tomado en consideración los últimos dos siglos, un espacio tan destacado como la exigencia de trato igualitario, sea en las relaciones privadas, como en las establecidas por los Poderes Públicos. Todos los avances alcanzados a fin de que las normas jurídicas establezcan situaciones que favorezcan cada vez más la igualdad entre las personas. Por esta razón, son constantes las reformas de las

¹⁷³⁹ ALARCÓN, M. R. (1997). “El principio de igualdad en el derecho de la Unión Europea”. En CRUZ, J. *La igualdad de trato en el Derecho Comunitario Laboral*. Pamplona: Aranzadi, pp. 19-32.

¹⁷⁴⁰ DE LA VILLA, P. (2001). “Las tres Cartas Europeas sobre derechos sociales”. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 32., pp. 273-311.

¹⁷⁴¹ MANGAS, A. (2008). “Artículo 23. Igualdad entre hombres y mujeres”. En MANGAS, A. *Carta de los Derechos Humanos de la Unión Europea. Comentario artículo por artículo*. Bilbao: Fundación BBVA, pp. 414-440.

leyes que sancionan determinados comportamientos discriminatorios o implantan políticas de acciones positivas.

Se puede subrayar otra referencia esencial entre lo reglamentado por la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional (en adelante LFTSE),¹⁷⁴² la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 20, a la tarea de identificación de lo que se entiende por *relación de trabajo*, cualquiera que sea el acto que le dé origen, y consecuente la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, especialmente mediante el pago de un salario.¹⁷⁴³ Tras todo esto cabe destacar el derecho fundamental del ciudadano a acceder a la Función Pública en condiciones de igualdad, y para tal, se partirá de la premisa a conocer las condiciones que envuelven las derivaciones del derecho de igualdad, a partir de sus repercusiones en la función pública que se relaciona con la actuación administrativa, así como los obstáculos que dificultan su efectiva consolidación.

Así, una vez instalados los lineamientos que norman la organización y competencia del trabajador, trabajador de base y de confianza, entre otros, explica la previsión social de las mujeres dentro del marco de la legislación de trabajo.¹⁷⁴⁴ También aportan importantes consideraciones en la clasificación de los trabajadores al servicio del Estado por el nivel jerárquico, es decir, *funcionarios* y *empleados*, así como sus peculiaridades en el modelo (burocrático) como las distintas clases de servicios que prestan al Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) y los regímenes que se aplican a la relación estado-servidor público. Asimismo, se supone que trae por consecuencia un sin número de clasificaciones de los empleados del estado.

Tomando en consideración el concepto de que *funcionario* es la persona que desempeña profesionalmente un empleo público, empleado que dispone de un poder jerárquico, capacidad de mando, de mandos medios y superiores de decisión

¹⁷⁴² CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional de 1963, de 28 de diciembre*. México: Cámara de Diputados, pp. 1-5.

¹⁷⁴³ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley Federal del Trabajo de 1970, de 1 de abril*. Título Segundo. Relaciones Individuales de Trabajo. México: Cámara de Diputados, p. 6.

¹⁷⁴⁴ BAILÓN VALDOVINOS, R. (2004). *Legislación laboral*. 2ª. ed. México: LIMUSA, pp. 38, 46-47, 48, 120.

particularmente el estatal.¹⁷⁴⁵ Como ya fue destacado en el ámbito federal, de elección popular, del poder judicial son vistos como altos funcionarios. En el apartado referido a los empleados de gobierno se considera a la persona que desempeña un destino o empleo por un salario o sueldo, se desempeña normalmente en actividades de apoyo al funcionario, y no tiene poder de decisión o representación estatal.

En la referida parte del trabajo, en el artículo 8 de la Ley Federal de Trabajo se define:

“al trabajador como la persona física que presta a otra física o moral trabajo personal subordinado. Además, se entiende toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio”.

Por otro lado, el artículo 3 de la LFTSE señala al trabajador:

“como toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.

De este modo, cuando la legislación mexicana divide a los trabajadores según ejercieren la Función Pública, esto es, en dos grupos: *de confianza* y *de base* (art. 4. LFTSE). Son *trabajadores de confianza* los que integran la planta, las dependencias y las entidades del Poder Ejecutivo dentro del régimen del Apartado B del artículo 123 Constitucional (art. 5. Fracción II, inciso a-i. LFTSE). En el Poder Legislativo los órganos competentes se clasificarán conforme a los Catálogos de Puestos (arts. 2 y 5. Fracción III, inciso A-C LFTSE). El Poder Judicial se clasificará conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno. En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participarán conjuntamente los titulares o los representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos, en los temas que les sean aplicables (art. 20. LFTSE, artículo reformado DOF 21-02-1983, 03-05-2006).

A su vez, MORALES sostiene que la ley establece la calidad de empleo de confianza atendiendo a dos criterios fundamentales: el nivel jerárquico y la naturaleza.¹⁷⁴⁶

¹⁷⁴⁵ DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA 2014. 23ª. ed. p. 1.

Véase: <http://dle.rae.es/?id=IbXs5CG> Última consulta de 2017, de 1 de junio.

¹⁷⁴⁶ MORALES PAULÍN, C. (1995). *Derecho Burocrático*. 1ª. ed. México: Porrúa, pp. 115-116.

En verdad, según el autor resalta que es imprescindible determinar las funciones y atribuciones que correspondan a los puestos de confianza, es decir, de los empleados de mandos medios (menor categoría) como justificativa, porque se trata de colaboradores de altos funcionarios del Ejecutivo federal.

A mayor abundamiento, DE LA CUEVA, dice que la categoría de confianza en el régimen burocrático proviene de la ley, no del nombramiento, ni de la naturaleza de sus funciones;¹⁷⁴⁷ este término puede designar diferentes tipos y categorías de funcionarios. Advierte el autor GUTIÉRREZ y GONZÁLEZ que cuando se examina el papel de los funcionarios en la formulación de políticas, el legislador no dio un concepto de quien es empleado de confianza,¹⁷⁴⁸ o si es limitado a los titulares de altos cargos públicos administrativos por designación. De hecho se pueden descubrir interpretaciones muy diversas según que consideren que la burocracia está limitada a los empleados civiles y no abarca a todos los empleados, como se ha destacado en algunas ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación aparecen que son *trabajadores de base* aquel que presta servicios en una institución de manera permanente, y por ello serán inamovibles (art. 6. LFTSE).

Por otra parte, los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana (art. 9. LFTSE); al crearse categorías o cargos la clasificación de base o de confianza se determinará por la disposición legal que formalice su creación (art. 7. LFTSE). Prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de remuneración salarial de trabajadores temporales (art. 12. LFTSE). Para lo no previsto por la Ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad (art. 11. LFTSE).¹⁷⁴⁹

¹⁷⁴⁷ DE LA CUEVA, M. (1975). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 3ª. ed. México: Porrúa, p. 158.

¹⁷⁴⁸ GUTIÉRREZ y GONZÁLEZ, E. (2003). *Derecho administrativo y derecho administrativo al estilo mexicano*. 1ª. ed. México: Porrúa, pp. 588-589.

¹⁷⁴⁹ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional de 1963 de 28 de diciembre*. Título Primero. México: Cámara de Diputados, pp. 1-9.

En caso de que las normas disminuyan los derechos o sus disposiciones sean contrarias a los intereses de los trabajadores no se aplicarán. Por consiguiente, en caso de que exista duda en la interpretación de las normas de trabajo como lo establece la Ley, es obligación acatar la más favorable al trabajador o trabajadora, “*in dubio pro operario*”¹⁷⁵⁰ (art. 18. LFT). Por otra parte, en opinión de algunos autores hacen la distinción de trabajadores de confianza y de base conforme a los derechos y prestaciones; una clara distinción entre aquellos empleados con autorización para representar la personalidad del Estado; las funciones que realiza de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización y otras análogas por lo que recibe a cambio el pago de un salario.¹⁷⁵¹

A partir de su significado se conocen las condiciones que envuelven la aplicación de una de las más relevantes de sus repercusiones en la actuación administrativa de los empleados de confianza, así como constituyen una excepción al principio de igualdad entre las personas en la Función Pública, especialmente a partir del artículo 4 de la Constitución mexicana que consagra que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

Así también, por los cambios normativos que amplían los espacios de igualdad entre las personas conviene que estas sean reforzadas en cada dependencia; el personal sea clasificado según su categoría y grupo que se señala en los artículos 20 y 53 de la ley (LFTSE). Por ello se partirá de que en el caso de los nombramientos se determine con la mayor precisión posible los servicios que deban prestar los empleados en las funciones públicas, ya sea definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra terminada, y el sueldo y prestaciones serán determinados por la ley (art. 15. Fracciones II, V y VI. LFTSE).

Por su parte, las mujeres que se desempeñan en el mercado laboral, de mamás que trabajan en México, en su mayoría tienen un desconocimiento de sus derechos laborales como mujer trabajadora, es decir, lo que establece la Ley Federal del Trabajo. El sistema se encuentra orientado, desde el punto de vista laboral, a igualar su calidad profesional de las mujeres frente a los hombres, disfrutando de idénticos derechos, obligaciones y condiciones

¹⁷⁵⁰ Locución latina, que expresa el principio jurídico de que en caso de duda en la hermenéutica de la norma se favorecerá al trabajador. Es un principio interpretativo general del Derecho que se aplica en el Derecho laboral, que podría traducirse como “ante la duda a favor del operario o trabajador”, es decir, dudas razonables entre el obrero o empleado.

¹⁷⁵¹ BAILÓN VALDOVINOS, R. (1992). *Las 1000 y una preguntas y respuestas sobre derecho laboral*. México: Jus Semper, pp. 14-18, 20.

generales de trabajo (art. 164. LT).¹⁷⁵² La legislación prevé la situación de la mujer relacionada con la protección de la maternidad en las diversas modalidades, y son reconocidos los derechos de la mujer durante el embarazo o la lactancia sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones, y derechos (arts. 165-168 y 170-172. LT).¹⁷⁵³

Por ello, las mujeres trabajadoras durante la gestación y después del parto deberán recibir su salario integro, conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo, y en ese sentido, a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles. También las administraciones públicas están obligadas a proporcionar a sus trabajadoras y trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo (art. 123. Fracción V, VII, XIII, XXV y XXIX. CM).¹⁷⁵⁴ Por otra parte, el desarrollo como un derecho que integra el conjunto de todos los derechos humanos, en especial un desarrollo participativo con igualdad de género, un desarrollo sostenible que abarque el crecimiento económico, social y cultural.

Ahora bien, el derecho al desarrollo humano, sostenible e igualitario también está vinculado con las mujeres como jefas de familia, así como con otras personas que representan la única fuente de ingreso en su familia ya sea que trabajen en espacios públicos, privados o cualquier otro. Se trata, además, de su demanda de trabajo en igualdad de condiciones, seguridad social y de servicios de guardería, entre otros. Incluso gran parte de los recursos económicos se reparten de forma cada vez más desigual, así como la discriminación y la vulnerabilidad de los derechos humanos de la mujer que amenace el goce y disfrute de sus derechos¹⁷⁵⁵ tan importantes como la igualdad, la educación, el acceso al empleo, entre otros.

Por otro lado, las mujeres han venido realizando históricamente todas las labores asociadas a su sexo; sin embargo, existe la necesidad de alternativas que promuevan la

¹⁷⁵² SANTOS AZUELA, H. (1998). *Derecho del trabajo*. México: MCGRAW-HILL Interamericana, pp. 319-322.

¹⁷⁵³ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley Federal del Trabajo de 1970*, de 1 de abril. Título Quinto. Trabajo de las mujeres. México: Cámara de Diputados, pp. 43-45.

¹⁷⁵⁴ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN (2017). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917*. Artículo 123. Aparado A. México: Cámara de Diputados, pp. 128-129, 132-133.

¹⁷⁵⁵ OLSEN, F. (2000). "El sexo del Derecho". En RUIZ, A. *Identidad femenina y discurso jurídico*. Buenos Aires: Biblos, pp. 25-45.

complementariedad de todos los actores hacia modelos de vida sostenible, de forma que se produzca un cambio en igualdad y equilibrio entre las relaciones de poder entre mujeres y hombres y ajustar con criterios de equidad los sistemas socioeconómicos en igualdad de género.

Si lo anterior se refiere a cualquier estrato de una sociedad donde las mujeres son jefas de familia como las principales proveedoras de ingresos o, las únicas en hogares de jefatura femenina.¹⁷⁵⁶ Por ello, existe el supuesto que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades de la jefa de familia, en lo material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos (art. 90. LFT). Es en este contexto donde se deberá destacar la evolución entre el género y, por lo tanto, darle un nuevo significado a la mujer frente a los roles tradicionales en la cultura masculina que sostenían la inferioridad de las mujeres o subestimando la aportación de las jefas de familia a la producción económica.

Por otra parte, debido a la mayor especificidad de sus tareas (recursos básicos, crianza o cuidado de los hijos, tareas domésticas y de cuidados que se llevan a cabo con mayor dificultad), afrontan variaciones en el empleo; a la división sexual del trabajo y en los ingresos, además tienen menos oportunidad de empleo, de movilidad laboral y a la disminución de los tiempos que pueden destinar a su trabajo, así como puede implicar una disminución de sus ingresos. Por lo antes expuesto, permite visualizar el modo en que la pobreza y los problemas afectan a mujeres y hombres de manera diferenciada en las oportunidades económicas, políticas y sociales.

De tal manera que, la feminización de la pobreza, el creciente empobrecimiento material, la precariedad de empleo y vulnerabilidad que sufren las mujeres por su posición subordinada a los hombres en el sistema patriarcal de relaciones de género¹⁷⁵⁷ existe el supuesto de que puede aumentar la brecha de género entre la jefatura femenina y los hombres. También han desarrollado diferentes roles de género de carácter civil en los valores, normas y leyes que no son neutrales, los varones son los que han tenido y tienen el

¹⁷⁵⁶ SCOTT, J. (1990). "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En AMELANG, J. S., NASH, M. *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna contemporánea*. Valencia: Alfons el Magnanim, Institució Valenciana d'Estudis i Investigació, pp. 23-58.

¹⁷⁵⁷ DAMIAN, A. (2003). "Tendencias recientes de la pobreza con enfoque de género en América Latina". En *Papeles de Población*, núm. 38. Toluca: UAET, pp. 201-234.

poder de definirlos y que, por ello, los roles asignados social y culturalmente a las mujeres, son desvalorizados frente a los asignados a los hombres.

Por lo antes expuesto la crisis de información supone mayor desigualdad entre mujeres y hombres cuyos efectos son perjudiciales directamente a la mujer en un entorno de empleo y ocupación. Es decir, hoy en día, es relevante que las mujeres conozcan la posibilidad del derecho de acceso a las funciones públicas en condiciones de igualdad por estar relacionado con el derecho de participación como ciudadana en el empleo público.

Así, las mujeres se enfrentan, día a día, con obstáculos crecientes en el acceso al empleo remunerado dentro de un sistema patriarcal y el paso de las mujeres al mundo público del empleo no se ha visto acompañado por asunción de estas tareas por parte de los hombres. Dado que realizan una buena parte de las tareas del trabajo doméstico, las mujeres acaban asumiendo dobles o triples jornadas, paralelamente a los cuidados al momento de querer combinar su maternidad o en su carácter como jefas de familia tienen un papel fundamental en la dificultad que existe en el bienestar económico de la mujer vinculado con su vida laboral.

Tras todo esto a la vez que se reflejan las dificultades que las mujeres enfrentan para armonizar su participación en la vida económica y laboral. Ante ello, enfrentan la generación de empleos relacionadas con las políticas públicas de personal, de los recursos humanos, y consecuente planificación de medidas de selección, formación y desarrollo de las carreras administrativas. En este sentido, la posibilidad de que las mujeres sean sujetos de derecho se percibe como algo vinculado a la consecución de independencia económica a través del empleo.

Por una parte existe el supuesto que tiene la mujer en el derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad en el citado apartado en el artículo 28 de los derechos de las madres trabajadoras¹⁷⁵⁸ que se hallan establecidos por la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, que durante el embarazo, las mujeres disfrutarán de un mes de descanso anterior, y de otros dos meses posteriores al parto; en el periodo de lactancia tendrán un

¹⁷⁵⁸ KURCZYN VILLALOBOS, P. (2000). "Derechos de las Mujeres Trabajadoras". En *Colección Nuestro Derechos*. México: UNAM, Cámara de Diputados de la Legislatura LVII, pp. 48-65.

descanso, así como el cuidado de la formación para la lactancia materna en cuanto propósito fundamental de la protección de la maternidad (arts. 165 a 168, 170-172. LFT).

Otra cuestión relevante son las reformas al artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2014); la mujer es discriminada desde antes de ser admitida en un trabajo. Se le pide como requisito de ingreso un certificado de ingravidez, así como interrogatorios orientados a saber su intención de embarazarse o casarse en corto plazo.¹⁷⁵⁹ Por ello, podrían ser fortalecidos los derechos ya existentes que se prohíbe obligar a la mujer a presentar un examen médico de no embarazo o se le coaccione por estar embarazada, estado civil o por la responsabilidad familiar, y todo tipo de discriminación por condición de género.

De igual forma se considera que en muchos aspectos la legislación mexicana ha tenido algunos avances significativos, pero al día de hoy no son suficientes para permitir una mayor realización de la mujer en el ámbito público, y a su vez disfrutar su esencia y realización como madre, problemática muy recurrente en los temas de igualdad y equidad de género.

Del mismo modo que se separan los espacios físicos en los que se desarrollan las actividades de trabajo, la precarización de la vida de las mujeres le obliga a ceder o someterse a los ritmos y horarios del empleo público y en los hogares se reorganiza la atención a las necesidades de la familia sin la participación de los hombres.¹⁷⁶⁰ Como vemos, desde una perspectiva de género, se pueden establecer evidencias de desigualdad que tiene la división sexual del trabajo de género que revela las problemáticas entre mujeres y hombres no son iguales sobre el mantenimiento y calidad de vida de género.

Lo que conviene destacar en este momento es el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo que define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; los representantes son los directores, administradores y demás

¹⁷⁵⁹ GAMBOA MONTEJANO, C., GARCÍA SAN VICENTE, M. L. (2006). *Derecho de las madres trabajadoras. Estudio teórico conceptual, de las iniciativas presentadas en la LIX Legislatura y de Derecho comparado*. México: Cámara de Diputados LIX Legislatura, Centro de Documentación, Información y Análisis. Servicios de Investigación y Análisis Política Interior, pp. 12, 15-19, 25, 34.

¹⁷⁶⁰ MANZANERA RUIZ, R., MIGUEL JUAN, C., SÁNCHEZ MALDONADO, V. (2013). *Medio ambiente y desarrollo. Miradas feministas desde ambos hemisferios*. Granada: Fernando López Castellano, Convenio 10-CO1-120, AECID, IPADE, AACID, Universidad de Granada, pp. 74-75.

personas que ejercen funciones de administración (art. 11. LFT). Así, instituciones que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, Entidades Federativas, y Municipales en los términos de la Ley.

Por consiguiente, los trabajadores empleados en la ejecución de sus servicios tendrán derecho a disfrutar de un sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados; y deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente el salario mínimo. Asimismo la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, tomando en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, fijará las normas, lineamientos y políticas que permitan establecer las diferencias en las remuneraciones asignadas que se originen de los incrementos al salario mínimo. En los Poderes de la Unión los tabuladores salariales serán determinados por sus respectivos órganos competentes de conformidad con su régimen interno (art. 32. LFT).

2.1.1. El compromiso para la igualdad de género en el mercado laboral

El mercado laboral ha de ser dinámico, cambiante, generador de empleos conforme a sólidos principios de justicia social: dignificación de la actividad laboral y reivindicación del trabajo de género, que propicien, condiciones de igualdad, equidad y justicia¹⁷⁶¹ en la distribución de los medios de subsistencia a partir de la creación de oportunidades de desarrollo personal y colectivo de mujeres y hombres que se traduzcan en mejores niveles de vida, sólidos y con calidad. La cuestión está, sin duda, en lograr una sociedad más democrática, más participativa y más igualitaria.

Se trata entonces de contar con un marco jurídico laboral con objetividad y visión de futuro frente a los retos de un mundo cada vez más interdependiente y competitivo. Con estas consideraciones, la reforma a la Ley Federal de Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación, de 2012, de 30 de noviembre, precisa y define los valores de la vida nacional, como fuente de la economía y del desarrollo como modo de vida y sustento

¹⁷⁶¹ ARELLANO CUAN, D., ORTEGA GONZÁLEZ, J., TUERO FRICKE, J. (2013). *Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México*. México: SEGOB, Unidad General de Asuntos Jurídicos, pp. 11-12.

humano de empresas e instituciones.¹⁷⁶² Se plantea la relación que vincula al trabajador con el empleador y, en su caso, los poderes públicos relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el orden económico y social.

Se produjo así, en el cuerpo de funcionarios o de carrera profesional distintos puntos de equilibrio y, en particular, la selección, formación, perfeccionamiento y la provisión de puestos de trabajo (por concurso y antigüedad), pero como sabemos, estos no son los únicos elementos existentes en la carrera profesional de la función pública. En este contexto, la carrera profesional consistía en la sucesiva ocupación de puesto de trabajo, de mayor remuneración y responsabilidad, a través de los medios de provisión de puestos de trabajo o la libre designación daba paso al frente en la práctica administrativa, por lo que, ante la ausencia de límites, se tiende a generalizar su uso, pues ni siquiera es preceptiva la publicación de la convocatoria, así como la poca credibilidad del concurso de méritos en las convocatorias.

No obstante, la complejidad en la articulación de este sistema de carrera profesional y de promoción interna cuya aplicación práctica pasaba por la clasificación de los puestos de trabajo hizo que no llegase a implantarse claramente,¹⁷⁶³ por lo que se presupone capacitados para el desempeño de las funciones, pero se diferencian por el puesto concreto que desempeñen. De hecho el paso de un puesto a otro no significa un ascenso sino simplemente una ventaja retributiva.¹⁷⁶⁴

Hay que precisar, que bajo esta perspectiva en toda relación de trabajo exigen trabajadores y trabajadoras con unos perfiles muy determinados, por ejemplo, cuando se trata de cargos o funciones de dirección o administración pública; para desempeñar labores técnicas o profesiones especializadas; de carácter general que cumpla con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo encomendado. No obstante, si esto no llegaba a ocurrir, por propia dinámica y peso de lo existente (funcionarios o carrera

¹⁷⁶² ESTUDIOS ECONÓMICOS DE LA OCDE MÉXICO (2017). *Mejores políticas para una vida mejor*. México: Comité de Análisis Económico y del Desarrollo, pp.4, 7, 9, 29, 32.

Véase:<https://www.oecd.org/eco/surveys/mexico-2017-OECD-Estudios-economicos-de-la-ocde-vision-general.pdf>

¹⁷⁶³ VIDA FERNÁNDEZ, J. (2007). “Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño”. En MONEREO PÉREZ, J. L. *El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario sistemático a la Ley 7/2007, de 12 de abril, de 2007*. Granada: Comares, pp. 235, 238-239-285.

¹⁷⁶⁴ FÉREZ FERNÁNDEZ, M. (1987). “La carrera administrativa en los Estados Unidos”. En *Documentación Administrativa*, núm. 210-211, pp. 30, 503-554.

profesional), se convertiría en la práctica, en un sistema defectivo de carrera (aunque a nivel teórico fuera otra cosa) debido a la falta de garantía de estabilidad en el puesto ocupado y, sobre todo, a la configuración de las retribuciones que siguieron basándose a lo que el funcionario hacía y, posteriormente en una escala común de niveles, aumento de la importancia del puesto en la determinación del estatus del funcionario.

Por eso es preciso abordar ahora las disposiciones constitucionales contenidas en el artículo 123, que son consideradas como principios fundamentales que garantizan los derechos adquiridos de los trabajadores, y en materia laboral son reguladas por el Gobierno a través del derecho laboral,¹⁷⁶⁵ producto del orden jurídico nacional, como el respeto al trabajo, las relaciones de trabajo, así también, conforme a principios de justicia social, dignificación de la actividad laboral y reivindicación del trabajo, a partir de la creación de oportunidades de desarrollo personal y colectivo, bajo un orden general e incluyente, con condiciones de equidad y justicia que se traduzcan en mejores niveles de vida, sólidos y con calidad.

En el cuerpo normativo de la reforma laboral se refieren al énfasis en la justicia social, las condiciones remuneradas, y se prohíbe cualquier forma de discriminación por motivo de origen étnico, sexo, edad, estado civil, o cualquier otro que atente contra la dignidad de las personas o de los derechos laborales. También, se incluyen la igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores, el derecho a la formación profesional, y la no discriminación están dentro del interés existente en nuestro país por el respeto de los derechos humanos.¹⁷⁶⁶ Por otro lado, la Declaración de Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo, es el fundamento en la legislación laboral mexicana.

2.1.2. Enfoques en aportes a una perspectiva femenina

Aparece nuevamente un papel fundamental el ingreso al empleo de la mujer y la incorporación de la igualdad de género como fundamental se debe considerar en las

¹⁷⁶⁵ DE BUEN LOZANO, N. (1994). *Derecho del trabajo*. Tomo 2. 16ª. ed. México: Porrúa, pp. 295-296.

¹⁷⁶⁶ SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, A. (2008). "Hacia una definición de los derechos fundamentales en el trabajo y su exigibilidad". Tomo XII. En FERRER MAC-GREGOR, E., ZALDÍVAR LELO DE LARREA, A. *La ciencia del derecho procesal constitucional*. Homenaje a Héctor Fix Zamudio. México: UNAM, Marcial Pons, pp. 643-674.

diferentes dimensiones del trabajo como un elemento esencial y su interrelación con los procesos económicos es determinado por las características, las posibilidades y modelos de desarrollo que imponen el nuevo orden económico nacional e internacional, se han visto enriquecidos con la incorporación de género y las relaciones de género dentro del funcionamiento del sistema económico,¹⁷⁶⁷ y de oportunidades de desarrollo, empleo e ingreso y previsión social.

Como consecuencia de las necesidades de adaptación y flexibilidad en las sociedades modernas, las relaciones laborales entre las instituciones y las personas trabajadoras han evolucionado y se caracterizan por: aparición de nuevas profesiones, el incremento de la presencia de la mujer en más sectores profesionales, la necesidad de aprender y adaptarse a los cambios tecnológicos en muchas profesiones u oficios.

Esta visión permite identificar construcciones y mecanismos que perpetúan muchas de las inequidades existentes, y de la consecuente exclusión y segregación de las mujeres que se determinan en el campo de lo económico, es decir, en el mercado de trabajo. Se ha difundido de manera relativamente reciente que comienza a despuntar en la década de los setenta, la división sexual del trabajo, esto es, la asignación de tareas específicas y particulares a mujeres y hombres que se encuentran en la raíz de las inequidades de género que, se manifiestan en el mundo del trabajo remunerado y no remunerado de las personas y en las sociedades en las que viven.

En particular, se trata de aquellos estereotipos sociales sobre el trabajo, reconocibles con frecuencia aún hoy, que surgieron del modelo del trabajador hombre, proveedor del hogar, sustento de la familia. Por eso, muchas son las variables de desventaja que han influido en el crecimiento de la actividad laboral femenina, se centran fuertemente en la construcción de modelos predominantes y en la sociabilización de género. Así como la multiplicidad de roles que han asumido las mujeres como perceptoras de ingreso en un empleo, y como principales responsables de las tareas del hogar, las tareas domésticas y la crianza de los niños, y fuera así el núcleo integrador de la familia.

¹⁷⁶⁷ RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C. (2007). “Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional”. En GIRON, A., CORREA, E. *Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacional emergente*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericana de Ciencias Sociales CLACSO, pp.229-230. Véase: http://bibliotecavirtual.clacso.org/ar/libros/sursur/giron_correa/22Rodriguez3.pdf

Esto es, la consideración de las tareas domésticas que juegan un papel importante en el funcionamiento de la sociedad, y resulta referirse a él como actividad laboral no monetarizada;¹⁷⁶⁸ asimismo hay resistencia a definirlo como trabajo. Ahora bien, en la mayoría de los casos, ha llevado a la mujer a buscar la manera de la adaptación de sus tiempos. Dicho ajuste se realiza limitando las horas de descanso y el tiempo de ocio personal. En cuanto a los enfoques de igualdad siguen encontrándose complicaciones para valorarlo como trabajo, ya que es un debate que ha generado polémicas y controversias a lo largo de la historia al no quedar clara su cuantificación en términos monetarios.

En este sentido general puede decirse que, las decisiones de distribución de las responsabilidades domésticas se encuentran así mayormente determinadas por las relaciones familiares, que son fundamentalmente de carácter asimétrico y jerárquico, porque siguen la distribución interna de poder que marcan dos ejes de diferenciación social: el género y la generación. La incorporación de las mujeres al mercado laboral y de mayor capacidad transformadora en la sociedad mexicana, supone un reto en cuanto la presencia de las mujeres en el mercado laboral.¹⁷⁶⁹ La posición de las mujeres en el mundo laboral exige la revisión de un sistema de valores. Ello supone la necesidad de avanzar en la construcción en la que mujeres y hombres compartan responsabilidades domésticas y profesionales.

En la actualidad, el trabajo de las mujeres es para éstas una realidad central, y en consonancia con esta nueva concepción, sus protagonistas exigen cada vez más obtener una satisfacción personal. Por consiguiente, se dice mucho en los últimos tiempos sobre diversidad con la presencia femenina y el rol de las mujeres en la transformación del mundo laboral, que han enfatizado el incremento de la participación de las mujeres en la esfera pública. En México, a pesar de los avances logrados la desigualdad entre mujeres y hombres sigue siendo uno de los mayores desafíos,¹⁷⁷⁰ excluyendo el compromiso de los

¹⁷⁶⁸ PICCHIO, A. (1994). “El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral”. En BORDERÍAS, C., CARRASCO, C., ALEMANY, C. *Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales*. Madrid: Fuhem-Icaria, pp. 479-480.

¹⁷⁶⁹ ARIZA, M., DE OLIVEIRA, O. (2003). “Acerca de las familias y los hogares: estructura y dinámica”. En WAINERMAN, C. *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires: UNICEF, Fondo de Cultura Económica, pp. 24-36.

¹⁷⁷⁰ ESPINOZA TORRES, P. (2009). *Interactive expert panel. Key policy initiatives on equal sharing of responsibilities between women and men, including in the context of HIV/AIDS*. Under-Secretary of the

hombres en el ámbito privado, lo que perpetúa la carga de responsabilidades familiares en las mujeres.

El costo para las mujeres es en parte el resultado de las interrupciones en la carrera profesional, la segregación ocupacional y sectorial en los trabajos, las barreras laborales, las preferencias, las limitaciones, las diferencias en horas laborales, la discriminación en la contratación y los ascensos.¹⁷⁷¹ Por otra parte, la transparencia en los sueldos es decisiva para facilitar las negociaciones salariales que puedan disminuir las diferencias entre mujeres y hombres. Las mujeres enfrentan el denominado *techo de cristal* en la carrera laboral que les impide avanzar en ocupar cargos o funciones de toma de decisiones (funcionarias públicas).

De esta manera, una respuesta a los desafíos planeados es buscar acciones que empoderen a las mujeres en lo que se refiere al trabajo, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la no discriminación como subvaloración del trabajo femenino, segregación ocupacional horizontal como vertical, la brecha salarial, y el nivel de instrucción, entre otras.¹⁷⁷² Son todos estos factores lo que afectan la igualdad de oportunidades en el empleo, el equilibrio social, el entorno familiar y la calidad de vida de la mujer trabajadora.

2.1.3. Derecho al Trabajo y la Seguridad Social de la Mujer Mexicana

Por otra parte, una reforma laboral ha estado presente en el debate público en los últimos quince años, dado que las condiciones de trabajo han cambiado desde que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, de 1970. Por otro lado, se propone subsanar deficiencias que presentan la Ley Federal de Trabajo vigente, compuesta de dieciséis títulos y sus respectivos capítulos, siguiendo la estructura normativa de la Ley en el respeto a los derechos de los trabajadores.

Ministry of Labour and Social Welfare México. New York: United Nations Nations Unies. Commission on the Status of Women Fifty-third session, pp. 2-5.

¹⁷⁷¹ ORGANIZACIÓN DE COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICOS (OECD-OCDE) (2016). *Gender Equality in the Pacific Alliance*. Promoting Women's Economic Empowerment, OECD, Publishing, París, pp. 3-4, 13, 18. Véase: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264262959-en>

¹⁷⁷² BORDERÍAS MONDÉJAR, C. (1987). "Un nuevo enfoque metodológico para el estudio de la discriminación sexual en el trabajo" En *El trabajo de las mujeres*. Madrid: Instituto de la Mujer, pp. 38, 100, 122.

En este sentido, en el año 2012 se presentó una iniciativa por el Ejecutivo Federal con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo uno de los temas de la agenda nacional.¹⁷⁷³ El espíritu de la reforma laboral es subsanar las condiciones que dificultan las relaciones de trabajo y factores que impiden la justicia laboral, así como la importancia en términos de igualdad, equidad y no discriminación en materia laboral respecto a la mujer trabajadora o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un trato discriminatorio (art. 133. LFT).

Por otra parte, se promueve a nivel nacional e internacional (OIT) los elementos fundamentales en cualquier relación laboral el respeto a la dignidad humana, la no discriminación por razón de sexo, seguridad social, el salario y el trabajo decente que se equipara al trabajo digno que establece la Constitución Mexicana. También el concepto de trabajo decente corresponde a una definición internacionalmente aceptada por los estados miembros de la OIT, y es un objetivo global que todas las mujeres y los hombres del mundo aspiran a conseguir un trabajo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

Así también crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres con el propósito de que dispongan de ingresos y empleos decentes, la superación de la pobreza femenina con más y mejores empleos, así como avanzar en la igualdad de género que fortalezca el diálogo social de género.¹⁷⁷⁴ En este sentido ratifica la intención del Estado Mexicano hacer de los instrumentos jurídicos internacionales la ley fundamental del país que se observan en las reformas constitucionales en 2011 relacionadas al reconocimiento de la jerarquía jurídica y especialmente en materia de derechos humanos.

Por su parte regular la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas que exija una labor determinada; se establece un servicio profesional de carrera especial para el ingreso, promoción, permanencia y evaluación de desempeño de los servidores públicos; se agrega como de

¹⁷⁷³ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN DE LA LXII LEGISLATURA (2012). *Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la iniciativa del Ejecutivo Federal con Proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*. México: Cámara de Diputados, pp. 3-6, 8, 11, 14-15, 18, 21, 24-25, 28, 33, 37, 63-68, 70-72, 78, 217.

¹⁷⁷⁴ BEGOÑA, A. (2015). *Organización de las Naciones Unidas en Acción. Para la Igualdad de Género en México*. México: ONU Mujeres. Entidades de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, pp. 14-15, 20, 27, 36, 50.

interés social la modalidad de periodos de prueba y capacitación inicial con el propósito de generar mejores condiciones en la contratación de jóvenes y mujeres. Así como el análisis sobre la brecha de ingreso entre mujeres y hombres, este es un aspecto persistente en la desigualdad de género en el ámbito público y aspecto fundamental a considerarse en cualquier propuesta de política de promoción de igualdad de género.

En este sentido, la Ley Federal del Trabajo señala que todas las mujeres deben disfrutar de la igualdad de derechos, obligaciones, oportunidades e igualdad de trato que los hombres; proteger y garantizar los beneficios y las condiciones de trabajo durante el periodo de las madres trabajadoras que estén embarazadas tendrá derecho de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto (art. 170. Fracción II. LFT, art. 28. LFTSE, Reglamentaria del Apartado B del art. 123. CM). También se establece la licencia de maternidad¹⁷⁷⁵ a solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita por médico del Instituto Médico del Seguro Social, del servicio de salud o médico particular, y previo acuerdo con el empleador y la naturaleza del trabajo desempeñado se establece la posibilidad de transferir hasta cuatro de las seis semanas por gravidez previas al parto para después del mismo. Durante el embarazo, las madres trabajadoras no realizarán trabajos que exijan esfuerzos, estar de pie durante largo tiempo o cualquier otra actividad que puedan alterar su estado psíquico y nervioso (art. 170. Fracción I. LFT).

Se establece también que, en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria el tiempo disponible podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación de certificado médico. Así como de adopción para servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en las dependencias y entidades sujetas en el Apartado B del artículo 123 Constitucional, y el tiempo disponible será de treinta días laborables con goce de sueldo, contados a partir del día en que reciban en custodia la infante en adopción (art. 170. Fracción II Bis. LFT).

Para el periodo de lactancia, se establece que las madres trabajadoras tendrán seis meses y dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus

¹⁷⁷⁵ Oficina Internacional del Trabajo. Consejo de Administración, Sección de Formulación de Políticas, Segmento de Empleo y Protección Social. Convenio sobre la protección de la maternidad 2000, núm. 183. CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN DE LA LXIII LEGISLATURA (2016). *Proyecto de decreto por el que se reforman artículos de la Ley Federal del Trabajo*. México: Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación, p. 1-4.

hijos en lugar adecuado e higiénico que designe el empleador.¹⁷⁷⁶ Durante el periodo de lactancia en caso de imposibilidad material para hacerlo, previo acuerdo con el empleador se reducirá en una hora la jornada de la mujer trabajadora durante el periodo de lactancia de seis meses (art. 170. Fracciones II y IV. LFT). Asimismo, los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias (art. 171. LFT), entre otras disposiciones, como sancionar a quien cometa cualquier acto o conducta discriminatoria por incumplimiento de la ley.

También se establece que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer en estado de gestación o lactancia o en casos de contingencia sanitaria no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o lactancia sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias (art. 166. LFT). Así como, la garantía de los principios y derechos fundamentales del marco laboral para atender las necesidades de todas las mujeres trabajadoras.

Además, con el propósito de propiciar la equidad y corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres, se establecen las disposiciones para permisos o licencias de paternidad¹⁷⁷⁷ de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de hija o hijo de los servidores públicos, es una medida que contribuye a fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar¹⁷⁷⁸ con esta acción positiva los padres podrán compartir las responsabilidades y la atención del recién nacido y de igual manera en el caso de la adopción de un infante de seis semanas, posteriores al día en que lo reciban (art. 132. Fracción XXVII Bis. LFT).¹⁷⁷⁹ También un referente en la Ley General

¹⁷⁷⁶ VALLES SALAS, B. E. (2010). "Género y Reforma Laboral". En *Alegatos*, núm. 76. México, pp. 877-898.

¹⁷⁷⁷ SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2015). *Decreto que establece el otorgamiento de los permisos de paternidad*. México: Poder Ejecutivo Federal, pp. 1-5.

¹⁷⁷⁸ Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares 1981, núm. 156. En el 2011 habían ratificado el Convenio 156.41 países.

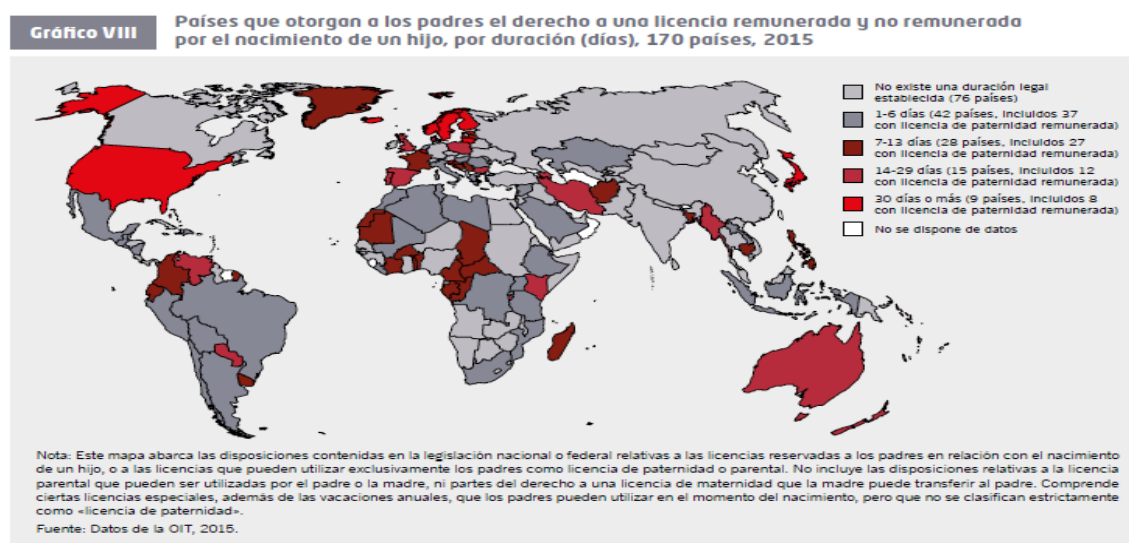
¹⁷⁷⁹ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2017). *Tienen padres trabajadores derecho a cinco días de licencia por paternidad*. México: Boletín núm. 920, p. 1.

Véase: <https://www.gob.mx/stps/prensa/tienen-padres-trabajadores-derecho-a-cinco-dias-de-licencia-por-paternidad?idiom=es>

para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el artículo 49 Fracción XI para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares entre la mujer y el hombre.

La existencia de medidas para conciliar la vida laboral y familiar, incluidos los empleos y la infraestructura de calidad en los servicios de cuidados y de los proveedores en términos de disponibilidad, costo y calidad, también son factores importantes en las condiciones de trabajo y prestación social para el hombre. Es relevante señalar que en la brecha de la prestación de cuidados por el nacimiento de hija o hijo se ha avanzado en México, abrió la posibilidad del permiso laboral (parental) que concede a los hombres para que puedan dedicarse al cuidado postnatal de su hijo o hija recién nacido. De hecho es referente España que actualmente el periodo es de cuatro semanas de permiso de paternidad. Si se aprueba los PGE, de 2018 serán cinco semanas de permiso de paternidad.

Gráfica 1. Países que otorgan a los padres el derecho a una licencia remunerada y no remunerada por el nacimiento de un hijo, por duración (días), 170 países 2015.



Fuente: Datos del Organismo Internacional del Trabajo 2015. OIT. Las Mujeres en el trabajo 2015, tendencias 2016, p. 12.

Ahora bien, a lo largo del decenio la cuestión de la conciliación y equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, personal y profesional ha ido cobrando visibilidad en los

programas de políticas internacionales y nacionales.¹⁷⁸⁰ Además, en lo dispuesto en el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares 1981, núm. 156 se exige que los signatarios incluyan entre los objetivos de su política nacional el de permitir que todos los trabajadores con responsabilidades familiares puedan desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación.

De hecho pueden presentarse tensiones entre las responsabilidades profesionales y las responsabilidades familiares así como los efectos perjudiciales sobre la igualdad de género en el hogar, en el trabajo y en el rendimiento. No obstante, los conflictos se deben señalar las ventajas al abordar las medidas de política integrada que pueden atenuar las tensiones en beneficio de las familias, en servicios de asistencia social (maternidad, guarderías y prestaciones sociales), seguridad social, licencias, modalidades de horarios y tiempos de organización del trabajo, políticas de reinserción laboral de mujeres y hombres y programas de sensibilización y educación con una perspectiva de género para conciliar el trabajo y la vida familiar (OIT).

Por otra parte, el interés en el fortalecimiento de los derechos de la mujer trabajadora y un hecho insólito la prohibición del certificado médico de ingravidez en el momento de ingreso y ascenso en el empleo obstáculo que durante décadas fue discriminatoria para la mujer en cualquier forma de su estado civil.¹⁷⁸¹ Por ello, como criterios para contratar a las mujeres se prohibió el requisito de constancia de estado civil, el examen de gravidez o embarazo o causa para despedir a una trabajadora o coaccionarla para que renuncie por estar embarazada; reviste una importancia y un significado especial al asegurar a las interesadas la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en el mercado de trabajo, así como el de desarrollar plenamente su potencial humano.

Por tanto, el gobierno debe fortalecer las leyes y su ejecución, así como prestar mayor atención a los asuntos y materias propias y aquellos en los que se discrimina a la mujer; la infrarrepresentación persistente de las mujeres pone de manifiesto que continúa

¹⁷⁸⁰ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2011). *Conciliación del trabajo y la vida familiar*. 312^a. Reunión. Ginebra: OIT, Consejo de Administración, Sección de Formulación de Políticas, Segmento de Empleo y Protección Social, pp. 1-2.

¹⁷⁸¹ PICÓ LORENZO, C. (2006). *La discriminación positiva en la función pública*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, p. 57.

existiendo una discriminación estructural por razones de género; y en cuanto a sueldos, reclutamiento, capacitación y ascensos. En este sentido, para efectos del significado y alcance de los términos en la Ley se modifican el término *raza* por origen *étnico*, *sexo* por *género*, *estado civil* por *condición social*, (art. 56, se adiciona el art. 56 Bis. LFT).

Por lo antes expuesto, las condiciones de trabajo deberán ser iguales para trabajos iguales, sin que pueda establecerse diferencias por motivo de sexo-género, origen étnico, edad, entre otros (art. 56. LFT). También se considera que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual (art. 86. LFT). En este sentido, no se puede olvidar que las mujeres todavía no han alcanzado la efectiva igualdad en el plano material, dicha igualdad sigue viéndose diferenciada porque mujeres y hombres no gozan en la práctica de los mismos derechos; comparadas con las de los hombres es ínfimo el número de puestos de trabajo de alta dirección ocupados por mujeres en las administraciones públicas.

Por otro lado, existe la necesidad de develar la naturaleza de la mujer trabajadora, como un fin que responde a una lógica de emancipación y presencia y participación en el espacio público,¹⁷⁸² es decir, en las estructuras burocrático-administrativas del Estado. Es decir, que las mujeres disfruten de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres (art. 164. LFT). En este sentido, sobre trabajo y género es una parte de los problemas desde una dimensión pública cuando las mujeres demandan igualdad, libertad y dignidad, y el mismo tratamiento de igualdad y oportunidades que los varones,¹⁷⁸³ como la representación equilibrada entre mujeres y hombres en las instituciones de Gobierno.

Esto se hace evidente cuando se observa la escasa o nula presencia de la mujer en la función pública; en puestos directivos, o en los cargos de más alto poder decisorio un aspecto de relaciones (de poder) y de desigualdad entre mujeres y hombres.¹⁷⁸⁴ Por otra parte, quienes defienden la concepción material de la igualdad suelen apoyarse en la obligación que impone a los poderes públicos de promover la igualdad real y efectiva de todas las personas. De esta forma, se erige en objetivo de articular la igualdad de

¹⁷⁸² PATEMAN, C. (1988). *The Sexual Contract*. California: Stanford University Press, pp. 109-110.

¹⁷⁸³ HOLTMAAT, R. (2010). "De igual tratamiento a igual derecho". En HEIM, D., BODELÓN GONZÁLEZ, E. *Derecho, género e igualdad: Cambios en las estructuras jurídicas androcéntricas*. Vol. I. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona, Grupo Antígona, Dones i Drets, pp. 193-195.

¹⁷⁸⁴ YOUNG, I. M. (2000). *La justicia y la política de la diferencia*. Madrid: Cátedra, pp. 77-80.

oportunidades entre mujeres y hombres, iguales derechos, igual tratamiento o iguales oportunidades.

Así las cosas, la razón de legitimidad de imponer por ley cuotas en la función pública dirigidas a lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres que permitan incrementar el número de mujeres en cargos y puestos públicos en las instituciones y, sobre todo visibilizando su presencia en la construcción de los derechos de ciudadanía.¹⁷⁸⁵ Para abordar estas cuestiones en el caso de México, se trata de plantearnos si estos nuevos elementos normativos aportan cambios en las transformaciones políticas, económicas y sociales sobre igualdad de género; por otro lado, en los mecanismos de la redistribución de las cuotas de género en la Administración, la cuestión es, que en concreto, estamos ante cuestiones atinentes (tocantes) de la igualdad, como derecho y como principio se produce una incorporación de las mujeres a un modelo de ciudadano masculino.¹⁷⁸⁶

Tal como señala SAINSBURY,¹⁷⁸⁷ los modelos de Estado del bienestar conectaron, a lo largo del siglo XX, el goce de los derechos sociales con un modelo de trabajo productivo masculino. De este modo, las nuevas leyes de igualdad de esta nueva legislación en el último decenio abren un espacio para el desarrollo de la ciudadanía de las mujeres.¹⁷⁸⁸ Como veremos, la legislación sobre igualdad de género con instrumentos propios de las políticas antidiscriminatorias basadas en el principio de igualdad de trato se han intentado ampliar para incorporar la idea de que la desigualdad entre mujeres y hombres tiene su razón de ser en las relaciones desiguales de género, en una estructura social subordinante para las mujeres.

En particular, resulta relevante ver desde la perspectiva laboral y social el desarrollo de la legislación de igualdad y, por lo tanto, también el mandato constitucional que establece que todos los mexicanos son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna en materia de empleo y ocupación por razón de sexo. Más aún, es la

¹⁷⁸⁵ BARRERE UNZUETA, M. A. (1997). *Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva a favor de las mujeres*. Madrid: Civitas, p. 17.

¹⁷⁸⁶ BODELÓN GONZÁLEZ, E., GIMÉNEZ ALCOVER, P. (2008). *Construint els drets de les dones: dels conceptes a les polítiques locals*. Barcelona: Diputació de Barcelona, pp. 99-112.

¹⁷⁸⁷ SAINSBURY, D. (1966). *Gender, Equality and Welfare States*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 11-12, 40, 42, 67-68, 180.

¹⁷⁸⁸ BODELÓN GONZÁLEZ, E. (2001). *Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿Hacia una nueva ciudadanía?* Barcelona: Universitat autònoma de Barcelona, pp. 86-88.

voluntad de lo que constituye la igualdad formal, generadora de equidad, es decir una justa igualdad de trato en el empleo y la ocupación, así también la integración de las mujeres, por el sólo medio de la no discriminación explícita, en la igualdad formal.

Por eso, se debe tener en cuenta que existe un Derecho antidiscriminatorio (Unión Europea), igualmente aplicable en asuntos laborales y de seguridad social. Por otra parte, los resultados de los procedimientos llevados a cabo en cumplimiento de la Constitución no han sido suficientes, ni incluyentes para lograr mejores condiciones de trabajo y de empleo de muchas mujeres trabajadoras mexicanas.

Por otra parte conviene recordar que aun existen desigualdades entre una economía moderna muy productiva en el norte y el centro; existe una economía tradicional menor en el sur del país particularmente en el ámbito de las relaciones laborales en las instituciones u organismos de la Administración Pública. Frente a ello, cabría establecer un marco de acción en el que todas las actividades puedan contribuir a alcanzar el objetivo de eliminar las desigualdades y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres; así se afirma que su plena realización requiere que toda la ciudadanía, mujeres y hombres, participen y esté representada de forma igualitaria en la economía, en la toma de decisiones y en la vida social, cultural y civil, entre otras.¹⁷⁸⁹

Ahora bien, como un fin de inicio para solucionar estos problemas el gobierno introdujo reformas estructurales desde el 2012, cuyo objetivo era mejorar el crecimiento, el bienestar y la distribución del ingreso; lograr un equilibrio entre la vida personal y la profesional de la mujer. Esas reformas concuerdan con la metas de desarrollo sostenible (MDS) a largo plazo que deben lograrse para el 2030. Así el alcance para reducir las desigualdades con políticas para combatir la pobreza; reducir la desigualdad en los ingresos de mujeres y hombres; y promover las oportunidades de las mujeres y aumentar la participación femenina. Por ello se entiende que la única forma eficaz de hacer frente a esta situación es la integración del objetivo de la igualdad en todas las políticas que tengan repercusiones directas o indirectas sobre la ciudadanía.

¹⁷⁸⁹ BORRAJO DACRUZ, E. (2003). *Introducción al Derecho del Trabajo*. 13ª. ed. Madrid: Tecnos, pp. 305-306.

2.1.4. Derechos de las mujeres trabajadoras o de las mujeres que trabajan.

Como ya se ha destacado anteriormente la dimensión formal de la igualdad es muy relevante para la instauración del marco jurídico con el objetivo de garantizar la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras, o de las mujeres que trabajan, lo cual repercute de forma decisiva en la vida del Estado, de la sociedad civil, y específicamente en el colectivo femenino. En realidad la igualdad tanto tiene naturaleza de principio vinculante para los poderes públicos como de derecho subjetivo exigible por los ciudadanos/as.

Esta circunstancia es esencial y que estas envuelven múltiples aspectos de las vidas de las mujeres que trabajan propias de la discriminación por motivos de sexo: en función de la maternidad, la lactancia, la crianza de los hijos, la familia, entre otros.¹⁷⁹⁰ En este contexto, se promueve que las responsabilidades sean iguales entre mujeres y hombres y por ello se impulsan políticas públicas como el derecho de los hombres para ejercer su paternidad y compartir las responsabilidades que antes eran sólo propias de las mujeres.

Así también se integran las garantías sociales que garantizan, protegen y tutelan algunos derechos de las mujeres trabajadoras derivadas del contenido de los artículos 1, 4, 5, y 123. Apartado A y B de la Constitución Mexicana. Se impone que se logre la igualdad ante la ley, en la aplicación de la ley, y en la propia ley. Sin embargo, es con el fomento de la igualdad que se llega a su dimensión material. Hay que resaltar que aun cuando los textos fueron redactados en su mayor parte en masculino, de ninguna manera puede interpretarse como excepción de derechos para las mujeres trabajadoras.¹⁷⁹¹

En los términos arriba destacados, la Ley reconoce y garantiza por igual, para mujeres y hombres sus derechos (art. 4. CM), y el ejercicio de sus facultades, quienes también deben cumplir con sus obligaciones que establecen las leyes, sin que tenga que ver el sexo o género, la edad, estado civil, raza o condición social. Con la aplicación de la igualdad jurídica se entiende la prohibición de cualquier forma de discriminación, o segregación por motivo de sexo o género, y por otro, que no se produzca una desigualdad en el trabajo.

¹⁷⁹⁰ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley General de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de 2007*. Título Primero Capítulo II De la Violencia Laboral y Docente México: Cámara de Diputados, pp. 4-5.

¹⁷⁹¹ KURSCZYN VILLALOBOS, P., MUÑOZ DE ALBA MEDRANO, M. (2000). *Derechos de las mujeres trabajadoras*. México: Cámara de Diputados. LVIII Legislatura, UNAM, pp. 4, 7, 9, 48-65.

Todo esto conlleva un papel decisivo del Derecho y una postura más actuante del Estado. Importante aspecto que tiene especial preocupación por la efectividad de la igualdad, y que ésta se identifique con el equilibrio de bienes y de situaciones económicas y sociales de las mujeres que trabajan.¹⁷⁹² La convivencia de las tres modalidades de la igualdad laboral puede explicarse: igualdad de oportunidades, igualdad de trato e igualdad de pago o remuneración son las bases aplicables tanto a mujeres como a varones. Por ello, se han adoptado convenios por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Además de políticas de apoyo y difusión sobre la igualdad; entre los convenios más significativos ratificados por México destacan los siguientes: número 100 sobre la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres; número 102 sobre seguridad social; número 111 sobre discriminación de empleo y ocupación, una política nacional que promueva la igualdad de trato y de oportunidades para mujeres y hombres; número 150 se reconoce que la orientación profesional y la formación pueden desempeñar un papel fundamental en la corrección de la desigualdad entre géneros (existe el supuesto de mérito y capacidad).

Cuando el artículo 4 de la CM impone la exigencia de igualdad entre los mexicanos se exige que la igualdad en cuestión no sea limitada a su manifestación más formal (igualdad ante la ley de mujeres y hombres), sino que también se produzcan efectos significativos en el plano del empleo sometiendo a todos a las mismas reglas,¹⁷⁹³ como el destinatario alcance de la igualdad por las aptitudes, capacidad, experiencia, conocimientos, y la habilidad específica para desempeñar el trabajo que requieren su responsabilidad, eficiencia y eficacia. Las mujeres no están limitadas a desempeñar sólo ciertas tareas o a ocupar determinados puestos de trabajo (sectores feminizados), la mujer puede desempeñar cualquier trabajo, ocupar cargos y niveles superiores sin más limitación que su capacidad.

Por eso las actividades no pueden clasificarse por sexo o género de las personas que las realizan. La mencionada manifestación de la igualdad traduce que el sexo o género no

¹⁷⁹² ALEGRET BURGUÉS, M. E. (2006). *La discriminación positiva*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, pp. 26-27.

¹⁷⁹³ El derecho a las mismas oportunidades y trato de empleo, la aplicación de los mismos criterios de selección, solicitar un trabajo; ocupar una vacante, ser ascendida o promovida, estabilidad en el empleo, cargos de decisión, ser capacitada o tener formación profesional, participar en las comisiones de análisis de las leyes, ejercer todos los derechos de acuerdo con las leyes, los contratos y reglamentos que rijan sus relaciones laborales igual que el varón. No puede haber contrataciones condicionadas, rechazo, despidos, diferencias, variaciones o modalidades discriminatorias y de desigualdad por razón de sexo.

indica mayor o menor capacidad intelectual o material para realizar las tareas de las mujeres y los hombres, lo cual, generalmente obedece a distintas circunstancias todavía practicadas: por costumbre, tradición, y prejuicios, entre otras. De hecho, cuando la mujer no tiene posibilidades de estudiar, capacitarse o prepararse en cualquier oficio o rama de la ciencia o de la tecnología, en las mismas condiciones que los varones, se coloca en desventaja frente a éstos y su preparación reduce su oportunidad para elegir trabajo y para ser seleccionada en los puestos de trabajo.

Por último la OIT ha insistido en el derecho de la igualdad de la mujer como una forma de alcanzar la justicia social.¹⁷⁹⁴ Considerando que, por tanto, la OIT debe movilizar el conjunto de sus medios de acción normativa en todos los ámbitos de su competencia, y en particular en los del empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo, a fin de que en el marco de una estrategia global de desarrollo económico y social se refuercen programas de acción positiva a la creación de un desarrollo sostenible, y la garantía de los principios y derechos fundamentales del trabajo como expresión de sus principios constitucionales.

La OIT considera de importancia mejorar el nivel de los conocimientos jurídicos acerca de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo además el marco normativo para promover la igualdad de género y preservar los derechos de la mujer. Los derechos de las trabajadoras constituyen una parte de los valores, principios y objetivos del mandato de la OIT para promover la justicia social y el trabajo decente productivo, remunerado y realizado en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

También está promoviendo la OIT programas para fomentar el empleo de las mujeres hacia la igualdad de género. Se trata del programa de “Más y mejores empleos para las mujeres” (1997), en el que se insta a una mayor contribución de la igualdad entre los sexos, y una mayor equidad de género. México es uno de los primeros siete países en donde se estableció el plan de acción “Más y mejores empleos para las mujeres mexicanas”, éste

¹⁷⁹⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1998). *Texto de la Declaración y su seguimiento. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Adoptada por la Conferencia Internacional del trabajo en su octogésima sexta reunión. Ginebra: OIT, pp. 12-15. Véase: <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>

programa funciona con las trabajadoras de las maquiladoras de exportación de Coahuila y con microempresarias del sector informal urbano de Guerrero.

2.1.5. El régimen del empleo público en la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León

Como se podrá apreciar, existen diferentes criterios sobre el empleo público y de los trabajadores del Estado. Sobre este aspecto partiremos de las Constituciones¹⁷⁹⁵ que el texto original de la Constitución dejó la materia del trabajo como facultad concurrente tanto de los Estados como de la Federación. A eso se debió que desde 1917 y hasta 1929 todas las entidades federativas hubiesen expedido sus propias leyes laborales. En ese panorama, varias leyes estatales de la materia incluyeron en sus textos lo relativo al servicio de los trabajadores de su entidad federativa y de sus municipios.

Así pues, hemos de ver una reseña histórica que hace referencia a los funcionarios y al personal laboral, es decir, a la clase trabajadora mexicana o empleados públicos federales, y de los gobiernos estatales y municipales; desde que surgió a la vida independiente como entidad libre y soberana, sus relaciones laborales estuvieron sujetos a normas administrativas derivadas de la Constitución Federal, de 1824 y de las Constituciones locales que se proclamaron al triunfo de la República en 1867, y al federalizarse, de 1929;¹⁷⁹⁶ la competencia de legislar en materia laboral y ser expedida, en 1931, la Ley Federal del Trabajo, que determinó en el artículo 2 las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan. En este contexto, fue aprobada la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León, de 1948, de 26 de junio. Decreto Número 69, que determina el actual modelo de empleo público en Nuevo León. En este sentido, se podría decir que en la Administración mexicana se estaba produciendo un proceso laboralista del empleo público.

Al término de la Revolución Mexicana, de 1910, al afirmar su soberanía la potestad de autogobierno del pueblo de México debía tomar expresión formal, basada en la idea de

¹⁷⁹⁵ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN (2016). *Los derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones*. Tomo IV. 2ª. ed. México: Porrúa, Cámara de Diputados. LXIII Legislatura. Cámara de Senadores. LXII, UNAM, pp. 587- 592.

¹⁷⁹⁶ En la base de datos disponibles no se pudo localizar la fecha de elaboración. LÓPEZ CÁRDENAS, P. *Estatuto jurídico laboral de los empleados del gobierno del estado de Nuevo León* (Avance de Investigación) México: UAM, pp. 1-14. Véase: <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/38/42-11.pdf>

libertad e igualdad de los mexicanos, mediante la creación de un orden jurídico compuesto desde una Constitución nacional, de 1917, que establecería los principios de organización política de los estados que debían ser condensados en sus respectivas Constituciones.¹⁷⁹⁷ Dentro de este contexto, otro rasgo característico es que las administraciones públicas cuentan para el ejercicio de su actividad con un conjunto de personas físicas que en ellas trabajan, y en el supuesto de que deberían de tener una consecuencia positiva en la situación de los empleados al servicio de los gobiernos estatales y municipales.

Así también, sus relaciones se rigen por el artículo 123 constitucional mexicano que, señala que las personas están vinculadas a la administración mediante un contrato de trabajo y reciben un salario o pago (trabajo asalariado) o por todo trabajo en general que implica a todo tipo de patrón y trabajador, sin exclusión alguna.¹⁷⁹⁸ De conformidad a esta disposición constitucional los trabajadores al servicio del gobierno federal y de los gobiernos locales, deberán regular sus relaciones, destacando la admisión de un régimen de empleo público laboral y salir de un sistema de normas administrativas a que estaban sometidos antes de 1917.

En cuanto a la primera Ley Federal del Trabajo, de 1931, conviene resaltar que establece que las relaciones entre el Estado y sus trabajadores se regirán por las Leyes del Servicio Civil (art. 2. LFT). Sobre esta base está la disposición del servicio civil en las relaciones del Poder público y de las personas que prestan sus servicios personales a cambio de un sueldo o salario; por su naturaleza administrativa y no laboral relativa a la Función Pública del Estado hay peculiaridades importantes que no están vinculadas al artículo 123 constitucional. De lo anteriormente expuesto se desprende que la exclusión de los empleos gubernamentales federales, estatales y municipales, se podría decir que a los trabajadores se les negaba sus derechos laborales, negociación colectiva, sindical, y de huelga (art. 47. LFT). De lo inmediatamente señalado puede deducirse que las normas del Servicio Civil contravienen el precepto del artículo 123 constitucional mexicano.

Además de lo anterior, las normas del Servicio Civil posteriores a la Ley Federal del Trabajo, de 1931, se efectúa el Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio

¹⁷⁹⁷ TORRES ESTRADA, P. R., NÚÑEZ TORRES, M. (2010). *Nuevo León historia de las instituciones jurídicas*. México: UNAM, Senado de la República, pp. XV-XVI.

¹⁷⁹⁸ DE LA CUEVA, M. (1965). *Síntesis del derecho del trabajo*. México: UNAM, pp.6-5.

Civil, de 1934; eran normas que condicionaban la existencia de asociaciones de empleados a la voluntad del titular de cada dependencia gubernamental. No obstante, el artículo 46 de la Ley señala que los funcionarios y empleados que están dentro del Servicio Civil, podrán asociarse dentro de los términos de la Ley y en este sentido, será condición indispensable la aprobación de la Escritura constitutiva o Pacto Social, los Estatutos correspondientes a las Dependencias del Ejecutivo Federal, la autorización se otorgará oyendo el parecer de la Comisión (es) del Servicio Civil a la que pertenezcan los miembros de la Asociación.

Ello hace evidente los obstáculos que van ligados a evitar la sindicalización de los empleados públicos. Otra normativa es el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, de 1983,¹⁷⁹⁹ la cual reconocía que los empleados públicos federales eran trabajadores del Estado; no obstante, restringía el derecho a la asociación sindical, la contratación colectiva y el derecho a la huelga. Por todo lo dicho, hace evidente el incumplimiento del artículo 123 constitucional de la unificación sustancial del régimen general aplicable al personal laboral de la Administración y un mayor reconocimiento básico de los empleados, y en la medida de lo posible para ordenar su sistema de empleo público.

De este modo, con un efecto mimético diversos estados de la Federación promovieron estatutos locales en igual sentido que el estatuto federal que excluía los derechos que otorgaba a los empleados de los gobiernos estatales y municipales, quedando desprotegidos por la Ley Federal del Trabajo y de las leyes del Servicio Civil. En el año de 1983, se reforman los artículos 115 Fracción VIII y 116 Fracción VI de la Constitución mexicana que, faculta a las legislaturas de los estados que expidan leyes reguladoras de las relaciones laborales de los trabajadores del Estado y de los Municipios con base en lo dispuesto en el artículo 123 y sus disposiciones reglamentarias de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el caso de Nuevo León se reformó el artículo 63, Fracción XLIII Constitucional,¹⁸⁰⁰ que faculta al Congreso del Estado a expedir leyes relativas al trabajo

¹⁷⁹⁹ PARRA MANUEL, G. (1982). *Testimonios históricos. La lucha por una ley protectora de los trabajadores y el surgimiento de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado*. Artículos 46, 47, 55 Fracción III. México: FSTSE, pp. 63,69,73,75.

¹⁸⁰⁰ GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN. *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León de 1917, de 16 de diciembre. Título IV Del Poder Legislativo. Artículo 63 Corresponde al*

digno y socialmente útil, que regirán la relación de trabajo entre los Poderes Públicos, Organismos y los Ayuntamientos de los Municipios y sus trabajadores, y la seguridad social de sus trabajadores. Ahora bien, para comprender el actual estado de las instituciones neoleonesas, tenemos que conocer su origen de cómo han evolucionado a lo largo de un tiempo determinado, y es en este sentido donde la historia tiene un papel elemental que enmarcaron a cada una de las Constituciones del Estado; así ha tenido vigencia normativa la Constitución, de 1825, de 5 de marzo,¹⁸⁰¹ de Nuevo León, en el artículo 108, Fracción VIII, se señalaba crear los empleos, oficinas y plazas, aún inferiores, necesarias para la administración, y suprimirlos cuando ya no haya necesidad; asignar salarios y reformarlos en el momento de la supresión de la prestación del servicio.

También se disponía que fuera atribución del gobierno (Poder Ejecutivo) nombrar a todos los empleos y plazas y las subalternas debía nombrarlas el respectivo jefe y de ahí parte un nuevo concepto de personas de confianza, como aquellas personas que han accedido al desempeño retribuido de una función o puesto de trabajo en las administraciones públicas. Además de lo anterior, la continuación de la normatividad administrativa en la Constitución de Nuevo León, de 1857, de 4 de octubre, en el artículo 66, Fracción VID se daba al Congreso local la facultad de crear y suprimir los empleos necesarios para la administración, asignando los salarios y las reformas del régimen del empleo público.

Asimismo es importante matizar las Constituciones, de 1825 y 1857, que facultan la creación de plazas, nombramientos, condiciones de trabajo de los empleados y la supresión (suprimir-cesar) de empleos. En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la posición de los trabajadores, habiéndose incluido una limitación en la relación de los

Congreso, Fracción XLIII. “Expedir leyes relativas al trabajo digno y socialmente útil, que rijan la relación del trabajo entre el Estado, los Municipios o las entidades paraestatales y sus trabajadores, así como las prestaciones de seguridad social de dichos trabajadores...].” “A trabajo igual corresponderá salario igual sin tener en cuenta raza, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos o libertades”. (párrafo cuarto). pp. 109. 113, 114, 118, 127 CM. Nuevo León: Gobierno del Estado, pp. 26, 29, 34.

¹⁸⁰¹ Es importante contextualizar que Nuevo León ha tenido cuatro Constituciones que han tenido vigencia normativa en el estado durante el siglo XIX, 1825, 1849, 1857 y 1874, su evolución de instituciones jurídicas, derechos fundamentales, el sistema electoral, los Poderes públicos, y el procedimiento de reforma a la Constitución estatal, así como las leyes y decretos más importantes que fueron producto de cada una de las Constituciones que han estructurado la vida institucional del Estado de Nuevo León.

empleados con el gobierno estatal, dicho en otras palabras, dejar el poder de decisión en manos del gobierno, en lo referente a los derechos de los empleados y en la salvaguardia de la seguridad del empleo.

Derivado de lo anterior, en el estado no existía una sola ley del trabajo y las directrices que se configuraron se encontraban en la Ley sobre la jornada máxima de trabajo y descanso obligatorio para los empleados y obreros en general del Estado de Nuevo León, de 1924,¹⁸⁰² en el artículo 1, reconoce a todas las personas (obrerros, empleados, domésticos y artesanos) en general sujetas a jornal, salario o sueldo, se regirá por las prescripciones de esta ley; las mujeres durante el embarazo gozaran de quince días antes del parto y treinta días después del parto, debiendo recibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos (art. 9. LFT).

Cabe destacar que en la evolución de la legislación laboral de México a partir de la promulgación de la Ley Fundamental de la nación, de 1917, y de conformidad con las disposiciones de la ley se rigen las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución, de 1917. También, es importante comentar de la Ley Constitucional, que por mandato de la misma establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación en el Estado de Nuevo León, de 1924, de 23 de enero,¹⁸⁰³ en el artículo 1, señala que sólo se aplicaría para la solución de todas las diferencias y conflictos que surjan entre el capital o sus representantes (obrerros, empleados, domésticos, jornales y artesanos) que menciona la primera parte del artículo 123 constitucional; en curso se hacía saber que se restringe el ámbito a los trabajadores al servicio de capitalistas, excluyendo también a los empleados de gobierno.

¹⁸⁰² Artículo 15 este decreto empezara a surtir sus efectos desde la fecha de su publicación en el Periódico Oficial del Estado, quedando derogadas todas las leyes y disposiciones que de alguna manera se opongan a la presente ley. PALACIO DEL PODER LEGISLATIVO. *Ley sobre la jornada máxima de trabajo y descanso obligatorio para empleados y obreros en general, del Estado de Nuevo León de 1924, de 8 de diciembre*. Monterrey, Nuevo León: Periódico Oficial del Estado, pp. 587-588.
Véase: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/789/22.pdf>

¹⁸⁰³ PALACIO DEL PODER LEGISLATIVO. *Ley Constitucional que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación en el Estado de Nuevo León de 1924, de 23 de enero*. Capítulo I. Monterrey, Nuevo León: Periódico Oficial, pp. 581, 585.

Posteriormente, por la escasa burocracia, de 1938 se implantó el Estatuto Jurídico en torno a los derechos laborales y sindicales de los trabajadores al servicio del Estado. Los sindicatos demandaron igualdad en el trato a los empleados públicos, que al resto de la clase obrera y otros asalariados.¹⁸⁰⁴ En el futuro, los servidores públicos son sujetos del Apartado B del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, promulgada el 27 de diciembre, de 1963. Terminado el periodo de reformas estructurales,¹⁸⁰⁵ el 4 de abril, de 1941, se aprobó el nuevo Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en el se señalaba que dentro de cada Unidad burocrática sólo se reconocería la existencia de un sindicato.

Por su parte, las condiciones que se fueron creando para legislar en materia laboral, dado que se había desarrollado la Ley del Servicio Civil de Nuevo León, dentro de este proceso, como dato, han sido modificadas durante los años de 1964, 1969 y 1981, dándose lugar a regular su estructura, funciones y relaciones; así la última reforma, de 2016, de 11 de mayo, se mantiene vigente como reguladora de las relaciones entre el gobierno estatal y sus trabajadores.¹⁸⁰⁶ Dentro de este panorama, el derecho regulador de la actividad para los trabajadores estatales cobra presencia, relieve y mayor significación en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo que establecía que éstos serían sujetos de las leyes del servicio civil. Su normatividad trasciende en las relaciones entre el Estado, o los municipios y sus trabajadores (art. 1. LFT).

Hoy en día, para los efectos de la Ley, se entiende por trabajador a toda persona física que preste un servicio de manera permanente o transitoria, material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de nombramiento que le fuere expedido, o por figurar en lista de remuneración, mediante sueldo o salario, a cualesquiera de los Poderes Públicos que integran el Gobierno del Estado, o en los Municipios (art. 2. LFT).

¹⁸⁰⁴ PARRA PRADO, M. G. (1983). *Historia del movimiento sindical de los trabajadores del Estado*. México: FSTSE, pp. 83-86.

¹⁸⁰⁵ BENSUSAN, G. (1985). "Construcción y desarrollo del derecho laboral en México". En BENSUSAN, G. *El obrero mexicano*. Tomo 4. México: Siglo XXI, pp. 28-29.

¹⁸⁰⁶ CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN. LI LEGISLATURA CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN. *Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León 1948. Decreto núm. 69. Título Primero. Disposiciones Generales, artículos 1, 2 y 3*. Nuevo León, México: Periódico Oficial del Estado, pp. 1-8.

De cara a esta situación, desde el momento en que el trabajador toma posesión del empleo o encargo para el que haya sido designado, o desde que aparezca su nombre en la remuneración salarial (lista de raya/nomina), se entiende establecida la realización jurídica (art. 3. LSCENL); se registrarán por sus Reglamentos de trabajo los trabajadores de confianza que presten servicio en el Estado, o en los Municipios, con excepción del personal administrativo (art. 4. Fracción I, inciso A, B, C y D. LSCENL); serán trabajadores de base (los no comprendidos por su categoría o función en el artículo 4, Fracción I, inciso A, B, C y D. LSCENL) y los de nuevo ingreso cuando tengan más de seis meses de servicio (art. 4. Fracción II. LSCENL);¹⁸⁰⁷ las relaciones de todos los trabajadores, y de las dependencias que funcionan en cooperación entre los Municipios, el Estado y la Federación quedarán sometidos a lo que dispongan las leyes y en lo no previsto se registrarán por la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León (art. 5. LSCENL).

La determinación de los vínculos de los trabajadores del Gobierno y de los Municipios corresponde la regulación de todas aquellas personas que intervienen en ellos; esto define en consecuencia, que deberán ser mexicanos (art. 6. LSCENL);¹⁸⁰⁸ tendrán capacidad legal las personas que tengan más de dieciséis años de ambos sexos, para aceptar un nombramiento y salario (art. 9. LSCENL); en los nombramientos de los funcionarios y trabajadores se precisarán el servicio en sus funciones y en sus competencias, y en lo formal es la que precisa el tipo de nombramiento fundamental (definitivo, interino, tiempo fijo, obra terminada, art. 11, Fracción II y III. LSCENL), las cuales definen el régimen del servicio público y las relaciones entre los trabajadores y el Estado, o Municipio.

Por último, a considerar la variedad de las funciones de la ley y determinar todo lo conducente en cada Unidad burocrática como puede advertirse, se constituirá un escalafón de antigüedad y eficiencia; jerarquía; los ascensos serán conforme a las vacantes definitivas; se pondrá en conocimiento de todos los trabajadores del grado inmediato

¹⁸⁰⁷ Con lo cual prácticamente se abre la existencia de una contratación a prueba para los trabajadores de nuevo ingreso que los mantiene en la inseguridad.

¹⁸⁰⁸ Asimismo, solo podrán ser substituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos técnicos que puedan desarrollar con eficiencia el servicio de que se trata, la substitución será decidida por la autoridad de gobierno. Los casos no previstos por la Ley o sus reglamentos se resolverán de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, atendiendo a la costumbre, al uso, a los principios generales de derecho y a la equidad (art. 7 Ley). TRUEBA URBINA, J. (1980). "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado". 15ª. ed. En TRUEBA URBINA, J. *Legislación Federal del trabajo burocrático*. México: Porrúa, pp. 51-51.

inferior, además se dará aviso de la fecha y la forma en que pueden concurrir los candidatos para ocupar el puesto de que se trate; comprenden también la igualdad de condiciones de competencia y antigüedad de los aspirantes que acrediten mejores derechos conforme al escalafón, la corresponsabilidad y el análisis de resultados se hará por la Comisión de Escalafón de cada Unidad burocrática.¹⁸⁰⁹

Así también, el establecimiento de academias técnico profesionales, y especializadas que pretenden estimular el estudio que hará posible el desarrollo de una especialización para obtener mejores ascensos como asegurar el crecimiento y fortalecimiento de la formación profesional de los trabajadores del Estado, o Municipios. Por otro lado, un trabajador de base podrá ser ascendido a un puesto de confianza quedando en suspenso sus vínculos con la Unidad, de tal modo, que si el trabajador termina su actividad podrá regresar al puesto o cargo que anteriormente desempeñaba (art. 36. Fracción I, II, IV, V, VI, VII y XII. LSCENL). Por lo demás, la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado o Municipios se regirá por sus Estatutos (art. 55. LSCENL); cada una de las Unidades burocráticas se integrara con los trabajadores de base (con excepción de los trabajadores de Educación Pública, Escuela Normal Superior del Estado, art. 58. LSCENL).

3. ASPECTOS GENERALES DE LA NORMA APLICABLE EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

La tradición que México ha tenido en sus aportaciones legislativas de contenido social ha sido reconocida por la doctrina jurídica universal por haber sido el pionero en elevar a nivel constitucional, en 1917, todo un conjunto de normas tutelares del trabajo y la seguridad de obreros y asalariados. En este contexto, en el artículo 123 Constitucional en su texto original de 1917, y sus sucesivas reformas se ha entendido como un proceso de reivindicación de los derechos fundamentales de la clase trabajadora.¹⁸¹⁰ Por ello la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en 1963 (en adelante LFTSE) es de

¹⁸⁰⁹ Así, será integrada por dos representantes del Poder de que se trate y dos de la Unión, se designara un quinto integrante que decida en caso de empate, será de observancia la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León

¹⁸¹⁰ QUINTANA ROLDÁN, C. F. (2013). “Consideraciones sobre la autonomía del Derecho burocrático en México”. En *El Derecho Laboral Burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje*. México: Secretaría de Gobernación, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Talleres Gráficos de México, pp. 45-46.

observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, entre otros. Así como la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones y los trabajadores de base a su servicio (art. 2. LFTSE).¹⁸¹¹ Por otra parte, la norma es referente para las entidades federativas y municipios que han expedido una serie de principios similares a la LFTSE y establecen los derechos laborales de los trabajadores. En este marco jurídico y constitucional regulan el trabajo de los servidores del Estado.

Siguiendo lo expuesto las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado han tenido su propia evolución, que si bien se insertan en las luchas comunes de los trabajadores mexicanos, quienes pretendían establecer reglas modernas en torno al trabajo y la seguridad social. Por otra parte, en cuanto a la apreciación teórica de esta disciplina, los académicos señalan sus propuestas de definición del Derecho burocrático, por ejemplo, de acuerdo con ACOSTA, entiende como:

“aquella rama del Derecho laboral que se encarga de normar las relaciones entre el Estado y sus trabajadores en sus diversos niveles –Federación, Estados y Municipios –así como los derechos y obligaciones que de ella surjan”.¹⁸¹²

A su vez, BOLAÑOS da una definición de la disciplina, al entender que:

“el Derecho laboral burocrático es el sistema racional de normas jurídicas que tienen por objeto regir las relaciones de trabajo que surgen entre el Estado y sus servidores públicos conforme al Apartado B del artículo 123, la Fracción VI del artículo 116 y la Fracción VIII, párrafo segundo, del artículo 115 constitucionales”.¹⁸¹³

Así, entendida en torno a los servicios que se prestan al Estado es precisamente la administrativa, entendida, de manera amplia como la relación de la actividad de la Función Pública. De esta manera se han producido instituciones y procedimientos jurídicos importantes, y en ese sentido tienen por centro las cuestiones torales dentro del marco normativo que otorga a la Secretaría de la Función Pública (en adelante SFP) y que tiene que ver con el sistema de relaciones y facultades transversales en materia de desarrollo

¹⁸¹¹ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional de 1963 de 28 de diciembre.* México: Cámara de Diputados, pp. 1-2, 4-5.

¹⁸¹² ACOSTA ROMERO, M. (2002). *Derecho burocrático en México.* México: Porrúa, p. 54.

¹⁸¹³ BOLAÑOS LINARES, R. (2010). *Derecho laboral burocrático.* México: Porrúa, p. 1.

administrativo, recursos humanos, gobierno digital, contrataciones gubernamentales, fiscalización del ejercicio del gasto público, control interno, evaluación de la gestión pública, transparencia y responsabilidades administrativas, entre otras.¹⁸¹⁴ Para el cumplimiento de sus atribuciones la SFP trabaja coordinadamente con diversas dependencias e instituciones de la Administración Pública Federal, así como con los Órganos Estatales de Control de las Entidades Federativas (art. 89. Fracción II. CM).

Por otra parte, en el artículo 37, Fracción VI bis y IX, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal señala que a la Secretaria de la Función Pública le corresponde dirigir, organizar y operar el Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en los términos de la Ley; la administración de recursos humanos, establecer normas y lineamientos de planeación y administración de personal (art. 37. Fracción XVIII. Bis. Reglamento interno), entre otros. Asimismo, cada dependencia y entidad de la Administración tiene dentro de su estructura orgánica, un órgano interno de control, con el propósito de dar imparcialidad a su actuación.

Además, el Programa Anual de Capacitación de la Institución considera la capacitación, en atención a abrir un nuevo camino en función del interés que representa el conocimiento de la equidad de género, derechos humanos; el desarrollo e incremento de los conocimientos, habilidades y aptitudes del servidor público con el fin de una mayor preparación para asumir funciones de mayor responsabilidad; en cada caso concreto, las acciones de capacitación se evaluarán a través de los instrumentos o mecanismos que determinen cada Institución en el ámbito de su competencia.

Asimismo, el derecho del ciudadano de acceder a la Función Pública como una manifestación propia del principio de igualdad constituye una idea fundamental que responde a uno de los postulados de las sociedades democráticas,¹⁸¹⁵ y en este sentido el reclutamiento de una burocracia en función de criterios selectivos de excelencia y mérito en la apreciación de estas cualidades especiales y profesionales han de responder a quienes

¹⁸¹⁴ SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. *El Reglamento interior de la Secretaria de la Función Pública, de 2011, de 3 de agosto*. México: DOF, pp. 1, 3, 12, 16, 18.

Véase: <http://www.normateca.gob.mx/Inicio.php>

¹⁸¹⁵ HABERMAS, J. (1994). "Derechos humanos y soberanía popular: la concepción liberal y republicana". Trad. de J. González Amuchastegui. *Derechos y libertades*. Madrid: Universidad Carlos II, pp. 215-230.

sean aspirantes de los cargos y empleos públicos en el contexto del acceso a la función pública.

Distinto es que la falta de instrumentación, en la práctica, y de mecanismos adecuados, aún hoy es persistente el estímulo/tentación del clientelismo político (caciquismo, aristocratismo, endogamia, nepotismo y padrinzgos), frente a estas prácticas, la inclusión del principio de igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública entre los derechos fundamentales acabará convirtiendo dicho derecho en una aspiración o ideal del poder constituyente, subyugada por viejos hábitos del sistema político.

La igualdad de oportunidades en el acceso a las funciones y cargos públicos ha tenido un proceso de universalización que liga su posesión con la dignidad del ser humano, que lleva a superar todo tipo de discriminación, evitar la arbitrariedad administrativa, para impedir el favoritismo y otras formas de desviación del poder. Puesto que, la Administración Pública si no está sometida a reglas claras y detalladas actúa según criterios de conveniencia y oportunidad que no siempre suelen adecuarse al interés general. Es más, si no hay reglas que definan de qué forma esto deba ser llevado a cabo, hay un gran riesgo de violación de la objetividad, ya que ante la ausencia de criterios previos, los gestores públicos utilizaran sus propios criterios.

Se puede añadir según SÁNCHEZ, que ha subrayado el engarce del principio de igualdad de oportunidades en el acceso a la Función Pública con el principio democrático. Su valor institucional precisa una relación con los principios de mérito y capacidad tiene un valor sociológico que facilita la confianza y la integración de la ciudadanía en el sistema constitucional, además de constituir una garantía indirecta de la imparcialidad, de la objetividad y de la eficiencia con la que debe actuar la Administración Pública.¹⁸¹⁶

3.1. Los requisitos rectores del acceso al empleo público

El marco jurídico sobre este tema se establece en el artículo 123 Constitucional, en su capítulo “Del Trabajo y la previsión social”, que en sus diversas fracciones y apartados expresa las garantías esenciales del trabajador. En los albores del siglo XX los conceptos

¹⁸¹⁶ SÁNCHEZ MORÓN, M., ALZAGA VILLAAMIL, O. (1997). *Art. 23.2, en Comentarios a la Constitución Española de 1978*. Tomo II. Madrid: Cortes Generales, EDERSA, p. 669.

sobre derecho constitucional describían las características fundamentales del Estado; los nombramientos; el servicio civil de carrera; las sanciones por responsabilidad administrativa, entre otros, incluían toda relación laboral de los trabajadores al servicio del Estado, o Municipios.¹⁸¹⁷ En tal escenario, de referencia para las leyes ordinarias¹⁸¹⁸ que es aplicable a las relaciones de trabajo entabladas entre el Estado-patrón y sus servidores, así como las características que éstas tienen, y las consecuencias que de ello se derivan. De esta manera, el Estado es quien va a fungir con la calidad de “patrón”, de la relación laboral, que en tal situación lo establece la ley entre el titular de la dependencia y el trabajador a su servicio.

Asimismo se consignó en sus principios los derechos sociales de los servidores públicos, quedaron incluidos siempre que desarrollen sus actividades en cualquier entidad estatal, en los ámbitos federal, local o municipal. En cumplimiento de estos dispositivos legales, las primeras leyes publicadas por las entidades federativas que regulaban el artículo 123 se incluyeron en sus cuerpos normativos al empleado público.¹⁸¹⁹

Ante esto, la bondad de sus principios para satisfacer las necesidades de la realidad, tanto por su marco legal como por su esfera de actuación y de su protección social la Constitución mexicana reconoce a todos los ciudadanos el derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes. Los mismos fines que cumple la Constitución en la atención de las necesidades sociales por cuanto a las peculiaridades de la realidad que presentan las instituciones laborales burocráticas.

De esta manera se irán consignando garantías sustanciales a favor de los participantes en torno al derecho a tomar parte en el procedimiento (selectivo o electivo) que ha de llevar a la designación, este hecho, sólo nace de las normas legales o reglamentarias que disciplinan, en cada caso, el acceso al cargo o función en concreto.

¹⁸¹⁷ SERRA ROJAS, A. (1982). *Derecho administrativo*. Tomo I. 11ª. ed. México: Porrúa, p. 375.

¹⁸¹⁸ Conceptos esenciales por lo menos deben integrarse con: libertad del trabajo, derecho al trabajo, seguridad social, capacitación y adiestramiento, salarios mínimos, protección a mujeres y menores, contratación colectiva, jurisdicción laboral, entre otras. Se incluye los derechos laborales de los servidores públicos federales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, adicionando el apartado B del artículo 123, publicado el 5 de diciembre de 1960.

¹⁸¹⁹ CARPIZO, J. (1994). *La Constitución Mexicana de 1917*. 6ª. ed. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, pp. 67, 280, 148, 649.

Asimismo, si bien se asumía que pueden ser distintos los requisitos o condiciones que los ciudadanos deben reunir para aspirar a los distintos cargos o funciones, sin que tales diferencias (nacionalidad, edad, poseer título profesional, o conocimientos técnicos, entre otros) puedan ser consideradas lesivas a la igualdad y, consiguientemente, de los fines que esos trabajadores tratan de cumplir.

De esta manera, la ley puede sujetar el acceso a funciones públicas a determinados requisitos, por lo que el derecho fundamental que en él se consagra no es discriminatorio, sino de configuración legal, dentro siempre del respeto a los principios y preceptos constitucionales, tanto por su marco legal como por su esfera de actuación y de su protección social. De este modo, de conformidad con el artículo 4 de la Constitución mexicana, la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho constitucional, para que resulte eficaz en la búsqueda de conclusiones validas en la vida burocrática.

Por otro lado, por su relevancia, la existencia de normas, leyes, reglamentos, tienen disposiciones de orden laboral aplicables en la esfera federal como en la de las entidades federativas y los municipios. Considerando lo anterior resulta evidente en los requisitos de los aspirantes en los tres órdenes de gobierno del Estado, para aprobar es “*condicio sine qua non*”,¹⁸²⁰ aplicable para cumplir el fin o ejercer el derecho; por ello, las aplicaciones y adaptaciones de acceso a la función pública cuenta con un amplio bagaje de doctrina que se ha venido integrando a lo largo de varias décadas.

Se trata, por lo tanto, de uno de los requisitos de mayor relevancia a considerar en el ejercicio de los cargos y funciones públicas de carácter constitucional, formalmente administrativo; se requiere ser mexicano por nacimiento, se reserva a quienes tengan esa calidad y no adquieran otra nacionalidad (art. 32. CM).¹⁸²¹ No obstante, abre la posibilidad de acceso de extranjeros a la función pública bajo determinadas circunstancias previstas en

¹⁸²⁰ En el latín clásico, la forma correcta usa la palabra “*condicio*”, condición, o observar la palabra “*conditio*”, fundación, como resultado de la locución “*conditio sine qua non*”. Es una locución latina utilizada como término legal para decir “*condición sin la cual no*”. Se refiere a una acción, condición de carácter más bien obligatorio para que algo sea posible y funcione correctamente. DICCIONARIO PANHISPÁNICO de dudas, de 2015, la Nueva gramática de la lengua española, de 2009, y la Ortografía de la lengua española, de 2010, p. 1. Véase: <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?id=aFU1imhsyD6Ij2mw03>

¹⁸²¹ MONEREO PÉREZ, J. L. (1991). *La condición de nacionalidad en el acceso del personal a los empleos públicos*. Madrid: Ministerio para las administraciones públicas, pp. 13-15.

el artículo 32 Constitucional. Esta reserva será aplicable a los casos que así lo señalen otras leyes del Congreso de la Unión.

En base a lo anterior, son ciudadanos de la República los varones y mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos, a su vez, reúnan, uno de los requisitos exigidos a los aspirantes a las funciones públicas haber cumplido 18 años (art. 34. CM); sobre este particular, establece, entre otros principios básicos, las *calidades* que establezca la ley (art. 35. Fracción VI. CM). Por tanto, es ese carácter distintivo el que define que se ubiquen dentro de las administraciones públicas los aspirantes que cubran los requisitos para poder ser nombrado(s) a cualquier empleo o comisión del servicio público.

Por las razones anteriores, hemos de entender, que si bien la edad es una circunstancia comprendida en el acceso a las funciones públicas y a la participación en los procesos selectivos a la función pública local, al ser un elemento diferenciador hace que no todo puesto público esté abierto a ser ocupado por cualquier persona, cualquiera que sea su edad y, a las características del puesto de que se trate. En este sentido, se fijan límites de edad para acceder a ciertos puestos, siempre que ello no obedezca a una presunción de una menor capacidad, sino a otras razones objetivas y constitucionalmente aplicables.

Así también, para que puedan las personas ejercer determinados puestos en la Administración Pública es necesario estar en posesión del título exigido para cada caso. Para ello, en los procesos selectivos para el acceso a la función pública, será requerida la presentación del título oficial,¹⁸²² según el puesto que se va a desempeñar, como requisito de participación de los aspirantes y que la legislación establece como titulación mínima exigida para el ingreso. Sobre la exigencia de titulación específica, en tanto que requisito de capacidad, debe guardar una relación con las funciones a desempeñar en el empleo que se pretende.¹⁸²³ Sin embargo, hay algunas consideraciones, para unos puestos de trabajo de especialización laboral que cumpla con una preparación técnica imprescindible para el acceso a la función pública que la ley señale.

En este panorama, se significa el papel que adquiere la ordenación de los recursos humanos de las administraciones públicas en sectores profesionales que representan como

¹⁸²² NAVARRO, P. (2006). *Prepara oposiciones con éxito. Las técnicas y los trucos para superar todas las pruebas*. Barcelona: Planeta, pp. 36-37.

¹⁸²³ SÁNCHEZ MORÓN, M. (2011). *Derecho de la Función pública*. 6ª. ed. Madrid: Tecnos, pp. 122-123.

denominador común, la titulación demandada para su acceso a las funciones públicas. En este sentido, se clasifican los cuerpos y escalas funcionariales en diferentes grupos, de acuerdo a la titulación exigida para el acceso a los mismos. Cabe subrayar aún que las características personales y profesionales exigidas por las leyes se deben considerar las exigencias necesarias para el buen desempeño de las actividades administrativas, y eso se verifica en cada una de las distintas funciones y cargos públicos. En este contexto, los empleos públicos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado o de las administraciones públicas deben ser reservados para los mexicanos conforme al artículo 32 constitucional.

El derecho a la igualdad ha de ser garantizado por los poderes públicos; ello determina la validez material de un sistema jurídico conformada y concretada en una serie de derechos fundamentales garantizados en su normativa constitucional y adquieren una jerarquía dentro de los ordenamientos jurídicos al ser normas de reconocimiento y validación material.¹⁸²⁴ Por tanto, esta es la concepción enfocando el mercado laboral que comprende a los servidores públicos y actúa, en el acceso a la función pública, y a lo largo de la duración de la relación funcional, de modo que los ciudadanos no deben ser discriminados para el empleo público o una vez incorporados a la función pública. En efecto, es de destacar que dicho reconocimiento se destaca en material laboral cuyos principios se transforman continuamente creando nuevos principios donde se reconoció como trabajadores al personal que presta servicios al Estado, desde 1917, la inclusión en la Constitución Mexicana.

3.2. Igualdad, género y ciudadanía: Entre el idealismo y el realismo

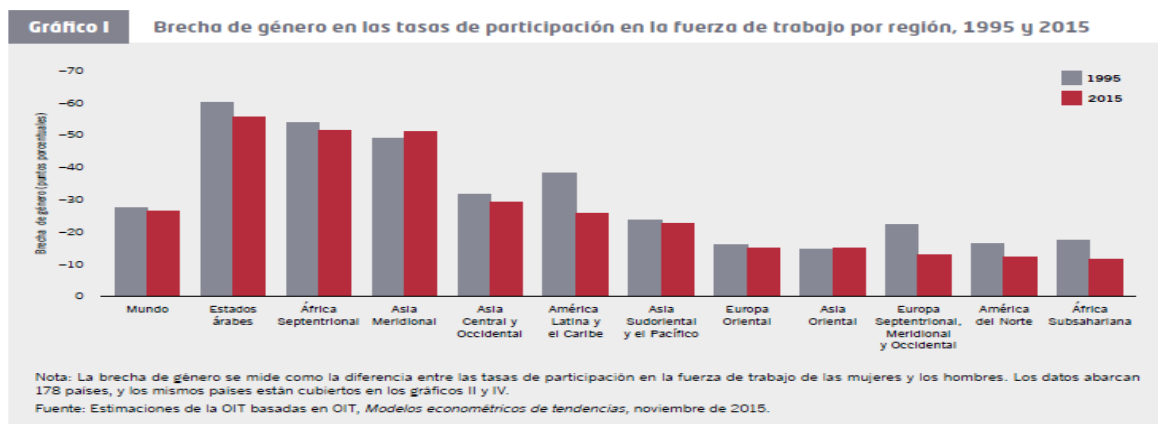
A lo largo de la vida laboral las mujeres siguen experimentando grandes dificultades para acceder a empleos decentes, por lo que existen grandes brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados; las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres. No obstante, las mujeres casadas están incorporándose al mercado laboral para compensar la pérdida de

¹⁸²⁴ PEREZ LUÑO, A. E. (1998). *Los Derechos Fundamentales*. Madrid: Tecnos, pp. 32-35, 46.

ingreso familiar causada por el desempleo masculino o en su caso incrementar el ingreso familiar, en gran medida debido al impacto económico en la economía familiar.

Entre 1995 y 2015 la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó del 52,4% al 49,6% y las cifras de los hombres fueron de 79,9% y del 76,1%. A escala mundial la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral sigue siendo casi 27 puntos porcentuales menores que la de los hombres.¹⁸²⁵ Las tasas más bajas de participación de las mujeres en el empleo reflejan menos oportunidades de empleo, los que disminuye su capacidad para tener ingresos y seguridad económica. En 2015 la diferencia a la tasa de empleo entre mujeres y hombres fue 25,5% menor en el caso de las mujeres, 0,6% por debajo de la cifra registrada, en 1995.

Gráfica 2. Brecha de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo por región 1995 y 2015.



Fuente: Estimaciones de la OIT. Modelos econométricos de tendencias 2015. OIT. *Las Mujeres en el trabajo 2015*, tendencias 2016.

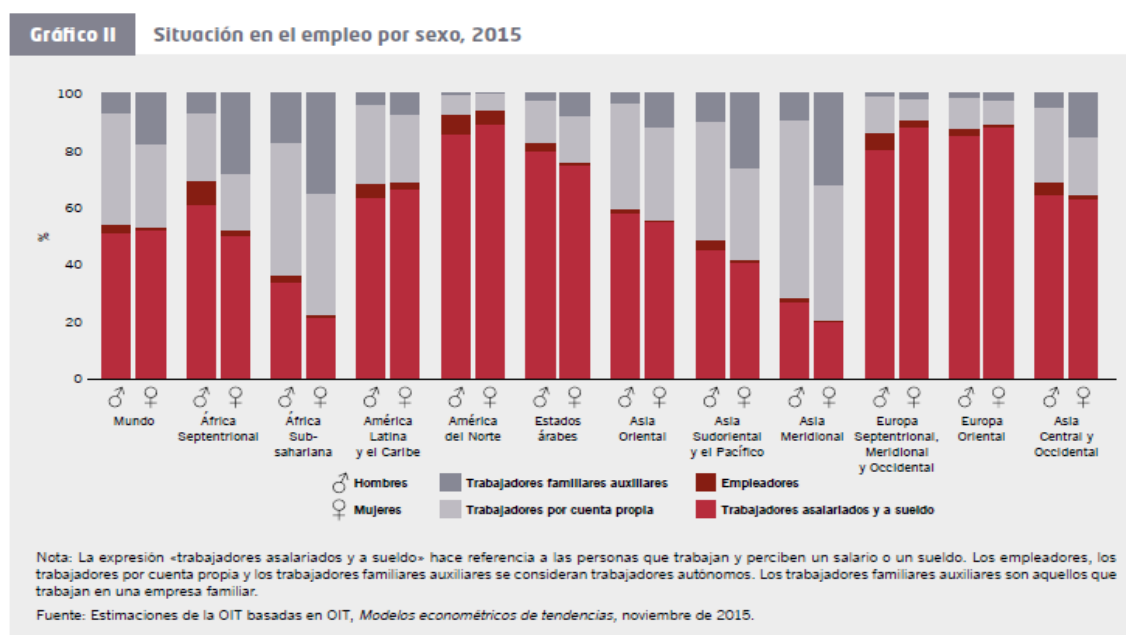
Además, la crisis financiera mundial causó una reducción temporal de las desigualdades de género en el empleo en América del Norte. Así como en algunas regiones del mundo las brechas de género en la participación son diferenciadas, esta desigualdad se ha mantenido. Las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres, en lo que respecta a las tasas mundiales de desempleo son del 5,5% de los hombres y del 6,2% en lo que respecta a las mujeres. La crisis financiera mundial condujo a

¹⁸²⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*. Resumen ejecutivo. Ginebra: OIT, pp. 3-12.

la reducción temporal de las disparidades de género en el empleo, en gran medida debido al impacto de la recesión económica en los sectores dominados por hombres y al aumento de las tasas de empleo de las mujeres casadas, que se están incorporando al mercado laboral para compensar los ingresos familiares causada por el desempleo masculino.

Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en el empleo y ocupación en sectores feminizados. Sin embargo, se han realizado cierto progreso en cuanto a la reducción de la desigualdad de género, en una reducción de la brecha de género de 19,5% en 1995 a 10,6% en 2015,¹⁸²⁶ existe el supuesto de que las mujeres siguen encontrándose en empleos y ocupaciones de trabajo informal, y no tienen seguridad social. Además, el 51,1% de las mujeres y el 51,2% de los hombres son trabajadores asalariados y a un sueldo en el mercado laboral.

Gráfica 3. Situación en el empleo por sexo 2015.



Fuente: Estimaciones de la OIT. Modelos econométricos de tendencias 2015. OIT. Las Mujeres en el trabajo 2015, tendencias 2016.

¹⁸²⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Modelos econométricos de tendencias 2015. OIT. Las Mujeres en el trabajo 2015, tendencias 2016, pp. 4-5.

Además, las medidas de solución de la política nacional tienen por objeto facilitar el acceso al trabajo decente de las trabajadoras.¹⁸²⁷ Por ello, la necesidad de intervenciones de políticas integrales y coordinadas en materia de políticas destinadas a crear más trabajos de empleo femenino que genere beneficios socioeconómicos y a una reducción de la pobreza femenina. A este respecto, la puesta en práctica de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por las Naciones Unidas, en 2015, reafirmó la importancia de la igualdad de género, la creación de más y mejores empleos para las mujeres, la protección social, y la adopción de medidas para reconocer, reducir y redistribuir las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas son indispensables para hacer realidad la nueva y transformadora agenda para el desarrollo sostenible. Así como de un marco integrado por los convenios y recomendaciones de la OIT sobre las mujeres en el trabajo, con el propósito de marcar el compromiso constitucional de los mandantes de la OIT con la igualdad de género y no discriminación por motivo de género a medida que la OIT avanza hacia su segundo centenario en 2019.

En cuanto a los dos últimos siglos se ha construido un modelo de ciudadanía. La cuestión femenina o cuestión de género plantea la necesidad de terminar con la discriminación político-social de la mujer, considerándola un sujeto igual de derechos.¹⁸²⁸ Así, del denominado “feminismo de la igualdad en la diferencia” es en la apuesta por la reconstrucción de un sujeto, sin distinción entre mujeres y hombres y, al mismo tiempo, sensible a las diferencias individuales. Igualdad y diferencia aparecen, entonces, como dos conceptos compatibles e indiscutiblemente ligados por la igualdad de género.

Las nuevas formas de ciudadanía partían del reconocimiento de derechos civiles y políticos, que valora las conquistas ilustradas de la libertad, la igualdad y la solidaridad, y tiene en cuenta el contexto complejo de diversidad cultural y personal a favor de una valoración positiva de un derecho a la diferencia.¹⁸²⁹ Este enfoque puede considerarse realista de la igualdad de capacidades y contextualizar las diferencias y experiencias de

¹⁸²⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. PNUD (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad*. Santiago de Chile: OIT, p. 74.

¹⁸²⁸ MONEREO ATIENZA, C. (2005). “Herramientas para una teoría de los derechos sociales”. En *Anuario de Filosofía del Derecho*. Vol. XXII. Madrid: Agencia Estatal BOE, pp. 265-290.

¹⁸²⁹ SEN, A., NUSSBAUM, M. (1998). *La calidad de vida*. Trad. de R. Reyes Masón. México: FCE, pp.30-53.

cada uno de los individuos y la conexión entre esfera pública y privada.¹⁸³⁰ Pero el orden simbólico común de todos los seres humanos está adaptado a las circunstancias forjadas histórica y socialmente, donde estos derechos se negaron totalmente y/o parcialmente a las mujeres hasta el siglo XX.¹⁸³¹

Ahora bien, la dimensión de la ciudadanía, el reconocimiento de derechos sociales, impulsados por el estado de bienestar, se vio recortado para las mujeres, ya que se dio un modelo de trabajo productivo prototípicamente masculino. Desde esta perspectiva la mujer se ha visto obstaculizada en el desarrollo de su capacidad básica e imposibilitada para activar su funcionamiento como ser humano. De este modo se produce una incorporación de las mujeres a los derechos civiles, políticos y sociales de ciudadanía, marcada por el requerimiento de asimilación de las mujeres a un modelo de ciudadano masculino.¹⁸³²

Con todo, este enfoque en cuanto distingue entre capacidades de todos los individuos, defensa de la libertad como base social de opciones reales y, más aún, a desarrollar para satisfacer los requisitos de una vida digna de mujeres y hombres, para que elijan su propio proyecto de vida.¹⁸³³ Esto ofrece una alternativa en el contexto de la concepción de la ciudadanía vinculado a las nuevas leyes de igualdad en México, esto es, si en los últimos años abren un espacio a nuevos elementos normativos que estén propiciando una nueva forma de entender los derechos de las mujeres y la ciudadanía femenina.¹⁸³⁴ La reivindicación de los derechos de ciudadanía de las mujeres se puede abordar desde perspectivas diferentes, como el reconocimiento del derecho al voto, la inserción en el derecho al trabajo remunerado, la igualdad entre mujeres y hombres, la participación y ciudadanía, los derechos y deberes reconocidos en lo público y privado.

¹⁸³⁰ VALCÁRCEL, A. (1997). *La política de las mujeres*. Colección Feminismos, núm. 38. Madrid: Universidad de Valencia- Instituto de la Mujer, pp. 65.

¹⁸³¹ Las mujeres, tradicionalmente consideradas seres para el cuidado de los demás por ser un orden natural, que amenaza en crear un modelo de maternidad esencialista igual de injusto que el patriarcal, han sido vistas como meros objetos instrumentales para el desarrollo de las capacidades de otros, donde tampoco se entiende qué relación debe haber entre los sexos.

¹⁸³² BODELÓN, E., GIMÉNEZ, P. (2007). "Feminismos y políticas de género". En *Construint els drets de les dones: dels conceptes a les polítiques locals*. Barcelona: Co-lecció Estudis, Diputació de Barcelona, p. 15.

¹⁸³³ SÁNCHEZ GARRIDO, P. (2008). *Raíces intelectuales de Amartya Sen. Aristóteles, Adam Smith, Karl Marx*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, pp. 115, 524-527.

¹⁸³⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917; Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional; Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres; Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León; Ley General de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Se parte de la incorporación de la diversidad humana y, en concreto, en el reconocimiento de la experiencia y necesidades de las mujeres. Se trata de la presencia femenina en terrenos profesionales, políticos, educativos y su creciente protagonismo en el empleo público en los que históricamente las mujeres habían estado ausentes como ciudadanas de pleno derecho. El universalismo que acepta la diversidad y la diferencia, y busca un compromiso con el valor y la participación iguales de todos.¹⁸³⁵ Sin duda marca nuevos escenarios en la historia de las relaciones entre sexos-género.

El reconocimiento de la importancia de este hecho, y la integración en muchas de estas áreas del colectivo femenino presenta diferencias significativas con las circunstancias, condiciones y oportunidades que rodean la forma de estar y de actuar de los hombres. Y tales diferencias, tal y como señala TORNS, se convierten en desigualdades,¹⁸³⁶ que hoy en día y en determinadas esferas se disfraza bajo formas mucho más sutiles. Si bien la extraordinaria importancia de los cambios habidos en el estatus social alcanzado por las mujeres, ha discurrido en paralelo a otra alternativa de la normalización de la igualdad de oportunidades entre los géneros.

Esta intervención se dirige fundamentalmente a la protección de la desigualdad de género en el ámbito público. Por ello, ha que hablar del mercado de trabajo¹⁸³⁷ como una de las principales vías para obtener recursos económicos y con ello la autonomía económica de la mujer; ésta condición en buena medida determina su estatus socioeconómico y su grado de independencia, libertad e igualdad de género. En este escenario se sitúa la necesidad de aplicar medidas positivas orientadas a crear mayores condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, son temas de gran relevancia que se han ido posicionando en la agenda internacional y nacional del país.

Para el Estado mexicano, el avance de la igualdad entre mujeres y hombres es una prioridad, y ha quedado ratificado en las convenciones internacionales, especialmente en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

¹⁸³⁵ MOUFFE, C. (1999). *El retorno de lo político: Comunidad, ciudadanía, pluralismo, democracia radical*. Barcelona: Paidós, pp. 119, 313.

¹⁸³⁶ TORNS, MARTÍN, T. (1999). “Las asalariadas: un mercado con género”. En MIGUELEZ, F., PRIETO, C. *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo Veintiuno, p. 151.

¹⁸³⁷ EL PAÍS (2017). *La desigualdad en la situación laboral*. España: El País, p. 1. Véase: https://elpais.com/elpais/2017/03/08/media/1488989213_597499.html

(CEDAW). En este sentido, el Estado adoptará acciones positivas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar mejores condiciones de igualdad con los hombres. Seguidamente estas acciones se han incorporado en el marco jurídico y en el quehacer de las instituciones públicas del país a través del Programa Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres, de 2008-2012 (PROIGUALDAD)¹⁸³⁸ posicionando a las mujeres en el mundo económico.

De hecho, hoy día los hombres no son los únicos que se encargan de la manutención de los hogares, pues cada vez más mujeres participan en la economía familiar, a la vez que hacen las tareas domésticas de sus hogares y el cuidado de la familia. Sin embargo, siguen existiendo diferencias en el reparto de tareas y obligaciones entre la mujer y el hombre en la familia y el hogar, tarea que tiene escaso reconocimiento social o valoración económica, ante esta realidad sigue situando a la mujer en condiciones de desventaja con respecto a los hombres y limitando el acceso laboral y la autonomía de las mujeres.

Por otra parte, en relación con la influencia de los sectores económicos sobre los ingresos, para las mujeres el hecho de trabajar en los servicios del gobierno incrementa sus oportunidades de elevar el ingreso con respecto a otros espacios de empleo. En este contexto han sido incorporadas las mujeres y las profesionistas en las distintas áreas y categorías en sectores feminizados, incluso cuando las mujeres tienen niveles de formación escolar igual o superior al hombre.

Es una tendencia provocando la infrarrepresentación de la mujer en determinadas áreas donde durante décadas han tenido obstáculos y dificultades para alcanzar mejores condiciones de trabajo y salario respecto a los hombres. Estas diferencias se encuentran en el salario donde se marca más la desigualdad de género, existe el supuesto que la diferencia puede explicarse por el tipo de actividad, puesto o comisión que realizan las mujeres, que suele ser más administrativo o profesional.¹⁸³⁹

En este sentido, si bien las estadísticas descriptivas ofrecen un acercamiento del grado de segregación laboral y de discriminación salarial por motivo de género, se requiere

¹⁸³⁸ GOBIERNO FEDERAL (2008). *Desigualdades de género en el trabajo*. México: INMUJERES, pp. 2-16.

¹⁸³⁹ ARIZA, M. (2006). "Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI". En DE LA GARZA, E., SALAS, C. *La situación del trabajo en México*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Instituto de Estudios del Trabajo, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional-AFL-CIO, Plaza y Valdés, pp. 377-411.

contar con una base de datos vigentes con indicadores de género y perspectiva de género, referente a la segregación ocupacional, desagregados por sexo, empleo y ocupación, que permitan analizar la proporción de mujeres respecto a su participación en las instituciones en el total de la fuerza de trabajo público, federal, estatal y municipal.

4. DE LA SELECCIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO PÚBLICO

Las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en sectores feminizados en la esfera pública y en los últimos decenios los progresos y logros educativos de las mujeres no se han visto reflejados en mejores trabajos y salarios en comparación con los hombres. En este sentido, los hombres siguen ocupando los puestos de trabajo de más responsabilidad y mejores salarios en la función pública. Por ello, es muy reducido el número de mujeres que están en las instituciones en puesto directivos y cargos de alta responsabilidad de las administraciones públicas.

De hecho, los principios de igualdad, mérito y capacidad¹⁸⁴⁰ son los parámetros que dotan de contenido al principio de igualdad a través de un procedimiento que garantice en todo momento la igualdad de oportunidades, equidad y transparencia, así como todo lo previsto por la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal en el acceso a las funciones públicas.

De esta manera, constituyen el eje central y el grado de concreción conseguido por la norma y su adecuación a las exigencias de la legislación básica en materia de la Función Pública. La plasmación de estos principios en el texto constitucional no determina su aplicación exclusivamente en el procedimiento de ingreso en la Función Pública, sino que prolongan su vigencia a lo largo de la vida funcional y en el establecimiento de los sistemas de provisión de puestos de trabajo.

Ahora bien, la selección permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades o aptitudes y experiencias de los aspirantes a ingresar al sistema para un puesto en la administración, por un procedimiento de fases determinadas por la ley y que garantice la

¹⁸⁴⁰ GARCÍA GARCÍA, M. J. (2008). “Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad: Su plasmación en el Estatuto del Empleado Público”. En *Revista Jurídica de Castilla y León*. núm. 15, pp. 131-134, 143.

elección del más apto (art. 29. LSPC);¹⁸⁴¹ la disponibilidad del puesto; a través de convocatoria (concurso). También garantiza una cierta igualdad, puesto que se construye sobre la base de la libertad de participación e igualdad de oportunidades.

De esta manera, el derecho reconocido en el Título Sexto Del Trabajo y de la Previsión Social, según se desprende del Apartado B entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores del Apartado B Fracción VII, VIII, del artículo 123 Constitucional. En todo caso, si bien es diferente el rigor e intensidad con que operan los principios de mérito y capacidad, según se trate del inicial acceso a la función pública o del ulterior desarrollo o promoción en la carrera administrativa.

Con el sistema de selección se procura el reclutamiento de personal y su inserción en la función pública, mientras que con la provisión se atiende a que cada puesto de trabajo sea desempeñado por una persona suficientemente apta, obedecen a finalidad distinta, aunque comparten los principios relativos a la igualdad, mérito y capacidad. En este sentido, la profesionalización implica que la articulación de los sistemas de provisión de vacantes obedezca básicamente a los principios de mérito y capacidad, así como al de igualdad entre mujeres y hombres.

Además de trazar el esquema formal, se pueden establecer otros procedimientos o sistemas en aquellos puestos que se efectúan por instituciones públicas, u oficinas municipales como bolsas de trabajo; entre otros, así en la prestación se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones de la mujer y el hombre (tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia, en el art. 123. Fracción XXV. CM).

En este sentido, el inconveniente de la igualdad, es que por sí sola no garantiza la igualdad en los resultados, es decir, que partiendo de posiciones iguales mujeres y hombres, no se tengan los mismos logros.¹⁸⁴² No se trata de ayudar a las mujeres para que caritativamente se incorporen sin más a la esfera pública y del trabajo. Se requiere una transformación más profunda y de justicia en dirección a la igualdad entre sexos-género

¹⁸⁴¹ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 2003, de 10 de abril*. Capítulo Tercero. Del Subsistema de Ingreso, arts. 21, 29. México: Cámara de Diputados, p. 9.

¹⁸⁴² MONEREO ATIENZA, C. (2010). *Desigualdades de género y capacidades humanas*. Granada: Comares, pp. 273-276.

que están conectados con la libertad y participación de la mujer como ciudadana. Asimismo, tienen derecho a acceder a condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.

Por eso, tener en cuenta la *igualdad en los resultados*, un punto de partida con sometimiento pleno a la ley, al derecho y de las garantías para que la imparcialidad de resultados se deriven de las particularidades de la igualdad de género en la pertinencia de garantizarla y mantenerla en todo momento, será consecuencia del conjunto de medidas a tomar por los poderes públicos. Para ello hay que destacar que hay circunstancias que pueden afectar las decisiones de los individuos y que puedan ser injustamente aplicables a la igualdad entre mujeres y hombres.

Esto sucede claramente en el caso de las mujeres donde las discriminaciones y los factores de desigualdad aparecen en muchos niveles de los cargos o puestos de trabajo, y son el resultado de una crisis estructural referente al sistema socioeconómico, laboral, entre otros, particularidades dominantes que producen y distribuyen el poder.¹⁸⁴³ En todo caso, el interés común no es tan distinto de los intereses individuales (de los hombres), allí donde existan.

La competencia sobre la materia en el ámbito laboral público no es cuestión de las mujeres; no es sólo un asunto de mujeres, es una cuestión de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, vinculada con la dignidad humana, la libertad y la igualdad en todas sus dimensiones,¹⁸⁴⁴ cuyas normas deberán prevalecer en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres que gocen de igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder (art. 19. Fracción I. XIII. LIMHNL).¹⁸⁴⁵

Al hilo de todo lo anterior, interesa poner de manifiesto aspectos en los que la conflictividad que se presentaba por la vulneración de los principios de igualdad, mérito y capacidad ha quedado patente de manera más frecuente: se trata de las cuestiones a las que de algún modo, a través de una situación diferenciada de trato ven en el patriarcado la causa

¹⁸⁴³ LÓPEZ CALERA, N. M. (1994). “Escasez y cambio de modelo”. En SAUCA, J. M. *Problemas actuales de los derechos humanos*. Madrid: Universidad Carlos III, BOE, pp. 265-272.

¹⁸⁴⁴ PÉREZ LUÑO, A. E. (2005). *Dimensiones de la igualdad*. Madrid: Dykinson, p. 135, 253.

¹⁸⁴⁵ CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN. *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León 2011. Decreto núm. 285*. Capítulo Primero. De la política de igualdad entre mujeres y hombres. Nuevo León, México: Congreso del Estado, pp. 8-9.

de las desigualdades históricas contra las mujeres que más afectan a la condición de la mujer en la sociedad por razón de sexo. Por ello ha de señalarse que lesiona el derecho a la igualdad en el acceso a las funciones públicas.

Así, debemos recordar que inicialmente las mujeres no eran contempladas como titulares de derechos propios que pudiera ejercer como ciudadana ante el Estado.¹⁸⁴⁶ Por este motivo surgieron en los años ochenta y noventa los programas de acción positiva y las cuotas, así como las políticas públicas de género en Europa. Aunque en general en esa época, el problema de desigualdad de las mujeres, se sigue entendiendo como un problema de discriminación, así se empieza a ampliar el concepto de igualdad a través de la igualdad de oportunidades y de articular acciones positivas en el nivel político, económico¹⁸⁴⁷ y social.

Sin embargo, el eje central seguirá concentrado en el ámbito del mercado laboral. En este caso, el énfasis está en un cambio de la cultura burocrática-institucional y en la construcción de mecanismos que permitan construir políticas públicas que incorporen la perspectiva de género y, por ello, una mayor democracia y un mayor empoderamiento de las mujeres.¹⁸⁴⁸ La importancia de integrar la igualdad de oportunidades en todas las políticas y ámbitos es en ese momento, cuando se subraya la importancia de la presencia de las mujeres en los lugares de toma de decisiones.¹⁸⁴⁹ Además, esto implicaría un sistema más equitativo, que tendería a la especialización de su personal y, por tanto, a su mayor competencia acerca de los cuadros institucionales.

De lo expuesto anteriormente, se desprende que todos los ciudadanos tienen derecho al acceso en empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de

¹⁸⁴⁶ AMORÓS, C. (2006). *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para las luchas de las mujeres*. 2ª. ed. Madrid: Cátedra, pp. 278-280.

¹⁸⁴⁷ GONZÁLEZ AMUCHÁSTEGUI, J. (1994). "Derechos humanos y escasez: entre la economía y la moral". En SAUCA, J. M. *Problemas actuales de los derechos humanos*. Madrid: Universidad Carlos III, BOE, pp. 273-284.

¹⁸⁴⁸ LOMBARDO, E. (2005). "Integrating or setting the agenda? Gender mainstreaming in the European constitution-marking process". En *Social Politics*, Madrid: Silvia Walby, Universidad Complutense de Madrid, pp. 412-413, 419.

¹⁸⁴⁹ Las ideas del *gender mainstreaming* son las políticas nórdicas de igualdad de género se tratan en Suecia de acuerdo a la doble estrategia del *gender mainstreaming* y la *focus area*. Se basan en la idea de que la desigualdad social de las mujeres y hombres tiene su origen en una desigualdad de poder. SVENSSON, E. M. (2001). "Sex equality". En NOUSIANINEN, K., GURNNANRSSON, A. *Women in the Nordic legal culture*. Aldershot: Ashgate Publishing, pp. 71, 77-104.

igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con el resto del ordenamiento jurídico. Las administraciones públicas, entidades y organismos, en el ámbito de sus competencias, seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación: publicidad de las convocatorias y de sus bases de las plazas vacantes;¹⁸⁵⁰ imparcialidad y profesionalización de los miembros de los órganos de selección, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre; adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

Además de reunir los requisitos generales hay que tener la nacionalidad mexicana; poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas; poseer la titulación requerida; tener cumplidos los dieciocho años para el desempeño de su puesto. Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general, las previsiones del apartado anterior, que si bien no aparecen expresamente recogidos en el texto constitucional, y sin embargo son aplicables, en tanto no se opongan a lo establecido constitucionalmente.¹⁸⁵¹

Por último, se ha procedido a través de diversas leyes que bien han dado una nueva redacción a determinados preceptos, bien han introducido nuevas disposiciones en materia del régimen jurídico del empleo público contenidas en normas con rango de ley, velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos. Por ello, se desarrolla un nuevo arte de administración del personal, formulándose precedentes y reglas relativas a aquellos asuntos que conciernen a la regulación de sus prácticas ocupacionales, clasificación, selección, formación y promoción que une al empleado público con la Administración Pública.

En un sentido similar, la Administración Pública, cuando necesite cubrir una plaza, tendrá que garantizar a todos los ciudadanos que cumplan los requisitos legales el amplio

¹⁸⁵⁰ Convocatorias libres a fin de permitir el libre acceso de quienes no mantienen relación alguna con la Administración pública, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna.

¹⁸⁵¹ Son siglas relacionadas por área del Derecho y de Derecho Administrativo (D. T.). KATZ. E. (1961). "El principio del tratamiento igual de los iguales, en iguales circunstancias, en el derecho del trabajo". En *Revista D.T.* Argentina: Secretaría de Planificación Estratégica, Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica, pp. 5-6.

derecho de participación, en condiciones de igualdad, en un proceso selectivo resuelto por criterios objetivos y que tengan en consideración el mérito y la capacidad de los postulantes.

4.1. De igual derecho a igual tratamiento en el derecho del trabajo público

La igualdad constituye uno de los presupuestos básicos de la justicia. Ya Aristóteles sostenía la interdependencia “será justo lo que es conforme a la ley y a la igualdad, e injusto lo contrario a aquélla y lo desigual”.¹⁸⁵² No hay igualdad si se da trato igual a los desiguales, de modo tal que las oportunidades sean las mismas para todos, en iguales circunstancias; es la igualdad de trato que debe el Estado a cada individuo para realizarse. Asimismo, la función del Estado es remover los obstáculos que limitan o impidan de hecho la igualdad de oportunidades en el ámbito público.

Sólo a través de la igualdad de oportunidades es posible garantizar el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres en verdaderas condiciones de igualdad y justicia. Ello por cuanto en ocasiones, frente a la identidad de circunstancias, opera como límite frente a la desigualdad y la no discriminación por razón de sexo.¹⁸⁵³ La no discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público se entiende desde el proceso de selección hasta el momento de la contratación.

El principio de igualdad consagra la igualdad de derechos y oportunidades entre todos los seres humanos, sin distinción de sexo; parte de su reconocimiento se expresa por la Secretaría del trabajo que creó la *Norma Mexicana para la Igualdad laboral entre Mujeres y Hombres*,¹⁸⁵⁴ instrumento jurídico único en su género en América Latina que tiene como objetivo certificar a organizaciones públicas y coadyuvando al cumplimiento de

¹⁸⁵² DE AQUINO, S. T. (1978). “La Justicia”. Tomo I. En LÓPEZ, J., CENTENO, N. FERNÁNDEZ MADRID, J. C. *Ley de Contrato de Trabajo comentada*. Tomo III. Buenos Aires: Passim, pp. 23-28,162, 204.

¹⁸⁵³ KATZ, E. (1958). “La obligación de tratar de un modo igual a los iguales, en iguales circunstancias, en el derecho del trabajo”. En *Revista D.T.* Argentina: Secretaria de Planificación Estratégica, Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica, p. 694.

¹⁸⁵⁴ La Dirección General de Normas de la Secretaria de Economía aprobó la norma, cuya vigencia fue publicada en el Diario Oficial de la Federación de 2009, de 9 de abril. También coadyuva al cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, que establece los objetivos de Igualdad de oportunidades. GOBIERNO FEDERAL. SUBSECRETARÍA DE INCLUSIÓN LABORAL. DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD LABORAL. *Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, de 2009, de 9 de abril. NMX-R-025- SCFI-2009*. Que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. México: STPS, UNAM, pp. 1-5.

diversos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.¹⁸⁵⁵ Por ello busca la igualdad y la inclusión laboral; fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; a recibir un trato igualitario a quienes se hallan en igualdad de circunstancias; por una remuneración digna; previsión social; capacitación; corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres.

Por otra parte, construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, garantizando su inclusión en cualquier acción que se programe, tanto en las instituciones públicas como en las privadas; lograr que las mujeres se incorporen al trabajo en condiciones justas; el acceso a cargos o puestos de decisiones; disminuir las brechas salariales; y promociones o ascensos y permanencia laboral. Con carácter general, a las previsiones y mandato constitucional es el medio para institucionalizar una política laboral, con procedimientos y acciones definidas, como para atender las necesidades específicas de mujeres y hombres; incrementar la participación femenina en los puestos de toma de decisiones (art. 12. LGIMH).

El derecho de acceder, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas, ha de interpretarse conjuntamente con la normativa en lo sustantivo y en lo procedimental, una predeterminación que permita la aplicación real y efectiva de la igualdad de acceso a las funciones y cargos públicos, frente a las leyes y disposiciones normativas. La Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y debe actuar con sometimiento pleno a la ley y al derecho, siendo esta una idea fundamental en relación con los procedimientos selectivos y de provisión de puestos.¹⁸⁵⁶

Por todo ello, a la Administración Pública compete el deber de convocar los procesos administrativos propios para que se proceda a la selección de los funcionarios públicos. Tales procesos deben poseer determinadas características para que sea

¹⁸⁵⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, art. 1 prohíbe toda discriminación por origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, preferencias, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana; artículo 4 establece la igualdad de la mujer y varón ante la ley; artículo 123 para trabajo igual corresponde salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Ley Federal del Trabajo, artículo 3 igualdad entre los trabajadores. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 12 corresponde al Gobierno garantizar la igualdad de oportunidades. Convenio 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, OIT, 1951; Convenio 111 sobre la discriminación, OIT, de 1958, entre otros.

¹⁸⁵⁶ ESCUÍN PALOP, V. M. (1986). *El acceso del personal y la provisión de puestos de trabajo en la Administración del Estado y de las Comunidades Autónomas*. Madrid: INAP, p. 167.

garantizado el respeto sobre la base de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Pero a la vez, y desde otro ángulo, es necesario comprender las características de los procesos selectivos de acceso a la función pública, deben ser abiertos, obligatorios, reglados y controlables,¹⁸⁵⁷ garantía imprescindible para que todos los que así lo deseen puedan participar de la competición convocada por la autoridad administrativa en condiciones de igualdad de oportunidades, en el que se determinan los procedimientos selectivos y la previsión de puestos, siempre que haya la necesidad de cubrir una plaza (s) y, a la preparación de la inscripción en el proceso selectivo. Otra característica de los procesos selectivos es que hay que cumplir con las normas, las leyes, los reglamentos, y las bases de la convocatoria que abarcan todas las cuestiones tanto de la Administración Pública, como la de los aspirantes.

Sobre la distinción de las normas para objetivar la selección del personal, la provisión de puestos de trabajo, la formación profesional de los funcionarios, dispone (art. 123. Fracción XXV. Apartado B. Fracción VII. CM) que las administraciones públicas han de seleccionar a su personal, ya sea funcionario, ya laboral, de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar.

En cuanto a la composición y funcionamiento de los órganos de selección, se habrá de garantizar la especialización de los integrantes de los órganos selectivos y la agilidad del proceso selectivo sin perjuicio de su objetividad y a la regulación reglamentaria que corresponde al Gobierno. Cabe añadir que la posibilidad de control de los procedimientos selectivos de acceso a la función pública es un mecanismo de protección del ciudadano y una garantía necesaria para permitir el respeto a los principios de igualdad. Así, cada vez más se impone la armonización de acceso a la función pública; un trato igualitario a los opositores y la selección de los aspirantes más calificados.

¹⁸⁵⁷ DE LESSA CARVALHO, F. L. (2011). “La igualdad y demás principios de los procesos selectivos para el acceso a la Función pública”. En *Acceso Igualitario a la Función Pública*. Lisboa: Juruá, pp. 174-176.

4.1.1. Acceso a la función pública y libre concurrencia: Convocatoria, publicidad y plazo

El acceso al empleo público debe llevarse a cabo conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad (art. 35. Fracción VI. CM y las particulares de cada Estado),¹⁸⁵⁸ y con respeto al derecho fundamental a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos (arts. 1 y 4. CM); ello implica el ejercicio de funciones y poder público. Por tanto, para poder participar en procesos selectivos de acceso es necesario reunir determinados requisitos y se reservan a quienes tengan esa calidad (arts. 30, 32, 34, nacionalidad, edad, título. CM). Los procesos de selección del empleo público deben garantizar la libre concurrencia de todos aquellos que cumplan los requisitos exigidos.

Así, seleccionar su personal mediante procedimientos que garanticen la transparencia, la imparcialidad, y la profesionalidad de los miembros de los órganos de selección. Esto no impide, la existencia de medidas para permitir el acceso prioritario de los empleados públicos, a efectos de garantizar la promoción profesional y la carrera administrativa, y demás requisitos que determinen los reglamentos de las Comisiones Mixtas de Escalafón (art. 36 y 59. LSCNL).

La publicidad de las convocatorias establece las bases del procedimiento de selección, no supone más que su difusión a través de medios adecuados, de forma que puedan ser conocidas por la sociedad para que todos los interesados puedan participar en la competición convocada por la Administración Pública al cumplimiento del derecho del ciudadano de acceder a la Función Pública en condiciones de igualdad. Dice el autor SÁNCHEZ, que la convocatoria debe ser suficiente y por medios adecuados,¹⁸⁵⁹ y accesible para todos los ciudadanos, que conforme a la normatividad sean los sujetos para participar en el procedimiento selectivo.

La convocatoria derivada de la oferta de empleo público¹⁸⁶⁰ contendrá el sistema de selección que se determine, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal

¹⁸⁵⁸ “Poder ser nombrado para cualquier empleo o comisión del servicio público, teniendo las *calidades* que establezca la ley”. CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917*. Capítulo IV. De los Ciudadanos Mexicanos. México: Cámara de Diputados, p. 42.

¹⁸⁵⁹ SÁNCHEZ MORÓN, M. (2011). *Derecho de la Función pública*. 6ª. ed. Madrid: Tecnos, p. 115.

¹⁸⁶⁰ En este sentido, se dejaba en manos o a elección de la Administración que la oferta de empleo público se realizase antes o después de la provisión de puestos de trabajo. En todo caso, la inclusión de determinadas

sobre Función Pública para su debida coordinación con las ofertas de empleo del resto de las administraciones públicas. De ahí que la Administración Pública disponga de una discrecionalidad para establecer el contenido de la convocatoria teniendo en consideración normas que garanticen la igualdad entre los aspirantes y aquellas que se crean para regular las bases del procedimiento de selección.¹⁸⁶¹

El momento de la publicación de la convocatoria se configura como una de las garantías esenciales para los participantes, pues a través de la misma pueden controlar el proceder de la Administración si esta goza de prerrogativas en cuanto al diseño del proceso, a su configuración y a la elección del concreto procedimiento. De la misma forma, las bases son un instrumento vinculante del desarrollo del mismo, de no procederse a su impugnación en el momento oportuno no será posible recurrir el resultado del proceso selectivo por fallos o defectos no denunciados con anterioridad.

De la misma manera, configura la convocatoria una figura de doble naturaleza, pues es un acto administrativo-disposición de carácter general con pluralidad de destinatarios. En todo caso, la convocatoria ha de ceñirse al principio de legalidad y será revisable en vía administrativa. Dos son los cauces a través de los cuales este principio de publicidad queda cubierto por cada administración: en primer lugar, por la publicidad de las ofertas de empleo público de cada una de las administraciones, y, en segundo lugar, y de forma más concreta, con la difusión de la convocatoria del proceso selectivo a través de la publicación oficial o que se publiquen en periódicos y otros medios de comunicación.

El contenido de las convocatorias se divide en dos partes: la primera datos generales del perfil del puesto y los requisitos específicos; la segunda bases del procedimiento se refieren al número y características de las plazas convocadas; órgano, centro o unidad administrativa a que deben dirigirse las solicitudes de participación; condiciones o requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes; sistema selectivo; pruebas selectivas; relación de méritos que han de ser tenidos en cuenta en la selección; comisión de selección;

plazas le preceda su ofrecimiento para su provisión mediante concurso previo quienes tengan la condición de funcionarios o empleados al servicio de las administraciones públicas.

¹⁸⁶¹ PÉREZ LUQUE, A. (1999). *La laboralización y funcionarización del personal de la Administración Local*. Granada: CEMCI, pp. 56-60.

programa de las pruebas; duración del proceso de los ejercicios; orden de actuación de los aspirantes; responsable de la evaluación de prácticas o curso selectivo.

Por último, la publicidad del acto administrativo de la convocatoria,¹⁸⁶² se publicará en el Diario Oficial de la Federación, en la Dirección General de Recursos Humanos y en la página electrónica de la institución o dependencia. El plazo tendrá efecto a partir de la publicación de la convocatoria y será de 90 días naturales. Por lo anterior, es la única garantía de asegurar el conocimiento de su contenido que se dirige a una pluralidad de ciudadanos para los cuales no sea exigible una notificación personal, y lograr el acceso a la Función Pública en condiciones de igualdad. El nombramiento y la toma de posesión, se produce una vez que los aspirantes superan el proceso de selección.

4.1.2. La profesionalidad de los miembros del órgano de selección

La configuración de los órganos de selección (arts. 13 y 17 del Reglamento de la LSPC) forma parte del contenido esencial de acceso en condiciones de igualdad a los cargos y funciones públicas.¹⁸⁶³ Los órganos de selección, deben ser colegiados y su composición debe respetar los principios de imparcialidad, profesionalidad y paridad entre mujeres y hombres. Su labor consiste en garantizar que la selección se realice sobre la base de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad sobre acceso al empleo público que proviene de la política actual de igualdad de género.

En este sentido, la imparcialidad de los miembros del Comité Técnico de Profesionalización y del Comité Técnico de Selección establecerá las reglas de valoración y el sistema de puntuación general y determinará las pruebas o exámenes de conocimientos y las evaluaciones de habilidades aplicables para la ocupación del puesto de que se trate, así como los criterios para la evaluación de las entrevistas. Asimismo, la Dirección General de Recursos Humanos (en adelante DGRH) será la responsable de aplicar las pruebas de conocimientos, las evaluaciones de habilidades y de experiencia y el mérito de los

¹⁸⁶² La convocatoria es un documento oficial que puntualiza el perfil del puesto y la plaza vacante. Tiene dos partes: la primera datos generales y la segunda las bases del procedimiento. Es pública y abierta dirigida a servidores públicos y para todos los ciudadanos mexicanos. CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 2003, de 10 de abril*. Capítulo Tercero. Del Subsistema de Ingreso, art. 28. México: Cámara de Diputados, p. 9.

¹⁸⁶³ VIVERO SERRANO, J. B. (2009). “El acceso al empleo público en régimen laboral tras el Estatuto Básico del Empleado Público: Algunas luces y demasiadas sombras”. En *REDA*, núm. 143, p. 100.

aspirantes, por lo que se garantizara la confidencialidad de las pruebas e instrumentos de evaluación que procedan (art. 34, párrafos primero, segundo y tercero del Reglamento de la LSPC). Las DGRH elaboraran el listado de los aspirantes, en orden de prelación, en función de los resultados obtenidos en las etapas a que se refieren las Fracciones I, II y III del artículo 34 del Reglamento de la LSPC.

Pues bien, el principio de publicidad de los miembros de los órganos de selección tal y como señala el autor FERREIRA, la publicación de la identidad de los miembros del órgano de selección es esencial, porque sin ella los participantes no pueden constatar que en los mismos concurren los requisitos de imparcialidad y profesionalidad, en línea con la existencia de especialización técnica en el área de conocimientos a que se refiere el procedimiento de selección,¹⁸⁶⁴ previsión tendente a permitir que los aspirantes a la acreditación puedan constatar la efectiva imparcialidad de los evaluadores.

Por otra parte, los resultados de cada etapa del proceso de selección se darán a conocer a los aspirantes, mediante su publicación en los medios que establezca la dependencia. Los resultados aprobatorios de las pruebas y de las evaluaciones aplicadas en los procesos de selección tendrán vigencia un año (art. 35 del Reglamento de la LSPC). En todo caso, teniendo en cuenta que el resultado del proceso selectivo depende de la actuación imparcial del órgano de selección.

Por tanto, dado su carácter debiera ser considerado como básico que su identidad se haga pública en la propia convocatoria, es decir, desde el inicio del proceso selectivo de acceso al empleo público, y una vez publicada la convocatoria, conviene tener presente que los órganos de selección, no son los órganos que convocan el proceso de selección ni nombran a los funcionarios y empleados públicos.

Por otro lado, la colegialidad del órgano de selección contribuye a la objetividad en su trabajo. Al respecto, destaca FONDEVILA, considera que la colegialidad es predicable de todos los órganos de selección, cualquiera que sea el tipo de empleo público de que se trate, ya sea funcionario o del personal laboral.¹⁸⁶⁵ Por ello, es necesario disponer de

¹⁸⁶⁴ FERREIRA FERNÁNDEZ, A. J. (1998). "Composición de los órganos de selección de los funcionarios locales: principios generales y normativa aplicable". En *RGAP*, núm. 19, pp. 102-103, 127.

¹⁸⁶⁵ FONDEVILA ANTOLÍN, J. (2008). *La selección y pérdida de la condición de empleado público, especial referencia a su aplicación en la Administración Local*. Barcelona: Atelier, p. 122.

mecanismos que aseguren que el nombramiento de los miembros del órgano de selección no se hace para favorecer intereses personales o clientelares.¹⁸⁶⁶ En consecuencia no estaría de más que el propio reglamento estableciese algunas reglas en orden a garantizar un efectivo control tanto del órgano de selección como de las decisiones que los mismos adopten.

4.1.3. Los procesos de la ocupación de puestos del empleo público

Los principios generales aplicables al conjunto de relaciones de empleo público, contiene las normas legales específicas aplicables a la contratación de personal para el desempeño de determinadas tareas. En este sentido, es un paso importante en un proceso previsiblemente largo y complejo, que debe adaptar la articulación y la gestión del empleo público. Las administraciones públicas deben contar con los factores organizativos que permite afrontar estos retos para el cumplimiento de proporcionar oportunidades de participación a todos los ciudadanos en el acceso a las funciones públicas.

Para eso, la legislación básica de la Función Pública debe ampliar el marco normativo que garantice la selección y la carrera sobre la base de los criterios constitucionales de mérito y capacidad y que establezca un justo equilibrio de los instrumentos debe tener en cuenta el amplio proceso de principios y procedimientos selectivos al acceso a la Función Pública en condiciones de igualdad de oportunidades para cualquier persona sin distinción de su sexo (art. 4. Fracciones VI, VII y VIII del Reglamento de la LSPC). En paralelo, puede decirse de las entidades locales que presentan también un importante crecimiento. Quiere eso decir que cada administración configura su propia política de personal, y esta diversidad ha contribuido a la heterogeneidad de los regímenes de empleo público. En fin, la manifestación de esa tendencia viene siendo el recurso de muchas administraciones públicas a la contratación de personal (laboral) en el sector público.

No puede dejar de contemplarse, en sus aspectos esenciales, por una ley que aspira a ordenar el sistema de empleo público en su conjunto. Es más, como la experiencia

¹⁸⁶⁶ PÉREZ LUQUE, A. (2001). *La selección del personal permanente de las Corporaciones Locales. El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados*. Madrid: La Ley, p. 449.

demuestra de la aplicación de la legislación laboral¹⁸⁶⁷ general en lo que proceda, conviene regular en el mismo texto que articula la legislación básica del Estado sobre la función pública aquellas peculiaridades de empleo público, por lo que se refiere de los funcionarios públicos y del personal laboral.

En los términos que contempla la Constitución, la presente Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado de aplicación y de norma de referencia, y en lo dispuesto por la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León, que regulan las características que asume el orden burocrático federal y estatal-municipal, y que definen las clases de empleados públicos y su relación con el Estado de la categoría denominada trabajadores de confianza y/o funcionarios de confianza, y personal laboral de base habrá de contribuir finalmente a concretar las condiciones de empleo de todo el personal al servicio de la administración, como ya sucede en la actualidad.

Seguidamente de la condición de funcionario de confianza una regulación de los deberes incluye el nombre del puesto y las funciones que comporta una especial responsabilidad y obligaciones específicas se asienta en los tres poderes locales y en los municipios a puestos de alto nivel. Por lo que se refiere a los funcionarios, facilita la catalogación¹⁸⁶⁸ de los trabajadores de confianza, ya que quien define el nombre del puesto es el patrón-gobierno (art. 4. LSCNL, y art. 9. LFT).¹⁸⁶⁹ Por otra parte, en lo relativo al número del personal en el empleo público que se ha alcanzado el total aproximado de doce mil trabajadores del gobierno de Nuevo León, y 5.500 son de confianza, con las limitaciones que la ley impone a los trabajadores que tienen esa calidad.¹⁸⁷⁰

Por otra parte, por lo que se refiere a la ordenación del empleo público, son reconocidos como de base, cuando tengan más de seis meses de servicio, con lo cual se

¹⁸⁶⁷ DE BUEN LOZANO, N. (1995). *Derecho del trabajo*. Tomo 2. 16ª. ed. México: Porrúa, pp. 9, 110, 569-575.

¹⁸⁶⁸ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 2007, 6 de septiembre*. Capítulo Octavo. Del Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos, artículo 24. México: Cámara de Diputados, p. 8.

¹⁸⁶⁹ PARRA MANUEL, G. (1982). *Testimonios Históricos. La lucha por una ley protectora de los trabajadores y el surgimiento de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado*. México: FSTSE, pp. 17, 28.

¹⁸⁷⁰ Aproximación de datos disponibles del Sindicato Único de Servidores Públicos del Estado de Nuevo León (SUSPE, 2014).

abre la existencia de una contratación a prueba para los trabajadores de nuevo ingreso. Sobre la base correspondiente a la información sindical son 6.500 trabajadores de base y de ahí, que, se establezcan determinados tipos de nombramientos: como definitivo, interino, por tiempo fijo o por obra terminada (último dato disponible). Por otra parte, los casos no previstos por la ley o sus reglamentos (art. 7. LSCNL) se resolverán de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

A ello se añade que no señala el criterio favorable a la paridad de género, en coherencia con la mayor preocupación actual de nuestro ordenamiento por garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en el acceso a la función pública de las Administraciones. Pero además, en estas materias es preciso introducir algunas reformas, que pretenden mejorar todas las oportunidades en los puestos o cargos de trabajo.

De esta manera a través de procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad y transparencia las convocatorias se clasifican en cerradas y abiertas. Las cerradas son sólo para los servidores públicos en general y las abiertas a todo interesado que pretenda ingresar al sistema mediante convocatoria publicada en el Diario Oficial de la Federación (art. 28. LSPC), y a todo interesado que integre la reserva de aspirantes a un cargo o puesto, que corresponda a la vacante es un mecanismo de selección simplificada (arts. 32 y 36 del Reglamento de la LSPC).

La vacante que se encuentra disponible (definitiva o temporal)¹⁸⁷¹ es un acto administrativo necesario para generar la posibilidad de un procedimiento de selección mediante un concurso basado en los principios de mérito y capacidad, lo que trae como consecuencia una designación múltiple y escalonada, es decir, un conjunto de movimientos en los que se aplicarán las disposiciones en tiempo y forma.

Así, deberá tenerse en cuenta a efectos de ascenso y promoción de los puestos de trabajo, se introduce así un factor de motivación personal y de control interno, al tener conocimiento de las vacantes, las Comisiones Mixtas de Escalafón procederán desde luego a convocar a un concurso, entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, mediante circulares o boletines que se fijarán en los lugares más visibles de los centros de

¹⁸⁷¹ SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. *Manual del Servicio Profesional de Carrera de 2010, de 12 de julio*. Capítulo IV. Subsistema de Desarrollo Profesional. Sección V. Ocupación temporal, artículos 285, 288, 289. México: SFP, p. 60-61.

trabajo correspondientes es que sea conocido de todos los trabajadores para que sepan sus derechos y no puedan alegar ignorancia en cuanto a su contenido (art. 58. Ley).

La vacante se otorgará al trabajador que habiendo sido aprobado de acuerdo con el reglamento respectivo obtenga la mejor calificación (art. 61. Ley). Asimismo, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% libremente por los Titulares de la Dependencia y el restante 50% por los candidatos que proponga el Sindicato (art. 62. Ley). Es obvio, en efecto que las oportunidades de promoción y, en alguna medida, las recompensas que corresponden a cada empleado público han de relacionarse con la manera en que realiza sus funciones, en atención a los objetivos de la organización. Pero, a su vez, facilitar la promoción interna de todos los empleados que adquieran las competencias y requisitos necesarios, desde los niveles inferiores a los superiores, de manera que no se limiten las oportunidades, lo que constituye una justa y extendida reivindicación de los empleados públicos.

5. TIPOS DE SISTEMAS SELECTIVOS Y SUS INSTRUMENTOS ORGANIZATIVOS EN EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Los sistemas selectivos de acceso a la función pública son el cauce formal a través del cual se instrumentan las pruebas selectivas y los principios que han de regirlas (art. 34. Fracciones I, II, III, IV del Reglamento de la LSPC). Tras varias décadas del Estado democrático y de Derecho en la cuestión de selección de los empleados públicos sigue siendo determinante la configuración de las pruebas selectivas debido a las numerosas irregularidades que continúan produciéndose,¹⁸⁷² pues, aunque se ha alcanzado un alto nivel de desarrollo legislativo, lo cierto es que se siguen produciendo infracciones de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Y es que los criterios de selección no pueden ser los mismos, varían con el paso del tiempo, que está basado en el reclutamiento para puestos específicos y por tiempo determinado, la cuestión que se plantea es que predomina para el personal funcionario, que el aspirante debe acreditar conocimientos generales para el desempeño del puesto de trabajo

¹⁸⁷² PUERTA SEGUIDO, F. (2003). *La consolidación del empleo precario*. Valladolid: Lex Nova, pp. 16-17.

en el que pretende ingresar, y posteriormente, suele existir un periodo de formación.¹⁸⁷³ Y esto ocurre también con la descripción de los puestos laborales.

Por otro lado, se atribuye a los gestores públicos una gran discrecionalidad para configurar los procesos selectivos que demuestran que existe un riesgo de que se diseñen procedimientos selectivos para consumir favoritismos personales, que pueden llevar a la lesión de los principios de mérito y capacidad.¹⁸⁷⁴ Por ello, indica LONGO, que la selección ha de ir acompañada de las reglas formales e informales, los mecanismos y los incentivos necesarios para fortalecer las garantías de mérito y profesionalidad del empleo público.¹⁸⁷⁵

Ahora bien, el procedimiento selectivo proviene de la actuación de los órganos convocantes y tramitadores de los procesos selectivos, por lo que es imprescindible salvaguardar que el proceso selectivo tendrá carácter abierto, es decir, garantizar la libre concurrencia de los participantes sin perjuicio de discriminación y por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre los sexos. Los procedimientos deberán incluir en todo caso varias pruebas en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes; la realización de ejercicios que demuestren la posesión de capacidad, la valoración de méritos, habilidades y destrezas a superar de los aspirantes de los puestos de trabajo convocados y, en su caso, en la superación de pruebas prácticas físicas.

Es decir, la adecuación de los procesos selectivos a las características y al grado de especialización de las funciones o tareas a desarrollar en los puestos de trabajo.¹⁸⁷⁶ Ello conlleva a elementos fundamentales con que operan la provisión de puestos de trabajo, según se trate del inicial acceso a la función pública o de la promoción interna, a los que resultan de aplicación los principios de igualdad, mérito y capacidad. En este sentido, las bases de la convocatoria son las que deben dotar de contenido en cada caso a estos

¹⁸⁷³ PINAZO HERNANDIS, J. (2007). *Empleo público para una nueva Administración pública*. Valencia: Tirant lo Blanch, p. 32.

¹⁸⁷⁴ BOQUERA OLIVER, J. M. (1996). *Derecho Administrativo*. 10ª. ed. Madrid: Civitas, pp. 85-88.

¹⁸⁷⁵ LONGO MARTÍNEZ, F. (2004). *Mérito y flexibilidad: la gestión de las personas en las organizaciones del Sector público*. Barcelona: Paidós, p. 244.

¹⁸⁷⁶ GARCÍA GARCÍA, M. J. (2008). “Los principios Constitucionales de igualdad, mérito y capacidad: Su plasmación en el Estatuto del Empleado públicos”. En *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 16. pp. 133-134, 137, 140, 142.

principios. Los principios de mérito y capacidad vinculados con el principio de igualdad en el acceso a la función pública.

La relación entre estos principios, han de tener relación con la función a desempeñar (criterio objetivo), sin que puedan llegar a fijarse en atención a personas determinadas (criterio subjetivo),¹⁸⁷⁷ pero por otra parte, las condiciones de mérito y capacidad que se establezcan han de garantizar la vinculación entre las pruebas a superar y los puestos de trabajo a desempeñar. Los sistemas selectivos serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

Al hilo de lo anterior, interesa poner de manifiesto que las administraciones públicas podrán ver las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos a fin de permitir el libre acceso de quienes no mantienen con ella relación alguna, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna. En el contexto de igualdad, puede considerarse como razonable la igualdad de oportunidades y trato prevista en una norma con rango de Ley y con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima, entre las que se integra también la propia eficacia de la Administración.

5.1. La oposición

El ingreso del personal funcionario se llevará a cabo a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso, en los que se garantice, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. La oposición será el sistema ordinario de ingreso, salvo cuando, por la naturaleza de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del concurso-oposición o del concurso. Se realizará mediante convocatoria pública y en lo dispuesto por las normas específicas de aplicación a los mismos.

¹⁸⁷⁷ MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. Capítulo I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio. Artículos 55 y 66, Sistemas selectivos. España: BOE, núm. 261, de 2015, de 31 de octubre, pp. 25-27.

La igualdad es un principio que debe regir todo el desarrollo del proceso de la oposición pública como proceso selectivo para determinar la capacidad y la aptitud de los aspirantes (oposidores) para el acceso a las funciones públicas y ocupar un puesto en la administración que se publica con el nombre de Ofertas de Empleo Público. A tal efecto, la oposición consiste en la celebración de una o más pruebas de conocimientos generales o específicos. Pueden incluir la realización de test, psicotécnicos, entrevistas y cualesquiera otros sistemas que aseguren la objetividad y racionalidad del proceso selectivo.

Por todo lo anterior, el sistema de oposición se define por su carácter competitivo en todos los órdenes para contrastar la aptitud y méritos de los aspirantes basado en la valoración de los aspirantes y en virtud de las calificaciones obtenidas en dichos exámenes.¹⁸⁷⁸ Por tanto, dado el carácter limitado de las plazas que oferta la administración, no se trata sólo de superar los exámenes, sino que serán seleccionados los aspirantes que hayan obtenido las mejores puntuaciones.

Por último, el sistema de oposiciones, como ha señalado MARTIN, en el caso de los empleos públicos que exigen titulación universitaria, se procura seleccionar personas con un determinado grado de madurez intelectual, con capacidad de sistematización y síntesis, con conocimientos adquiridos que implican un bagaje intelectual mayor que el adquirido durante los estudios universitarios.¹⁸⁷⁹ Por tanto, la selección podrá realizarse a través del sistema de oposición en función de las características socio-profesionales que puedan acceder a las pruebas o de las funciones a desarrollar.

5.2. El concurso-oposición

El sistema selectivo de concurso-oposición se compone de pruebas para apreciar los conocimientos y capacidad de los aspirantes, que consiste únicamente en la valoración de méritos,¹⁸⁸⁰ siendo una decisión discrecional, puede orientar el resultado del proceso selectivo, en detrimento del principio de igualdad de oportunidades. El problema de

¹⁸⁷⁸ JUNQUERA GONZÁLEZ, J. (1970). "El sistema de oposición". En *RDA*, núm. 137, pp. 24-25, 49.

¹⁸⁷⁹ MARÍN REBOLLO, L. (2008). *La selección y pérdida de la condición de empleado público, especial referencia a su aplicación en la Administración Local*. Barcelona: Atelier, p. 15.

¹⁸⁸⁰ Es la experiencia a través del tiempo resultado de conocimientos y habilidades en general. Los logros, distinciones, reconocimientos o premios obtenidos o por destacar en alguna actividad en el servicio público. CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 2007, 6 de septiembre*. Capítulo Primero. Disposiciones Generales, artículo 2. Fracción V, IX. México: Cámara de Diputados, pp. 1-2.

desigualdad de oportunidades, en las que, reduciéndose las exigencias de la fase de oposición, se valoran de manera significativa como mérito los servicios prestados a la administración en régimen de interinidad, temporal o mediante contrato laboral, lo que permite otorgar una mayor puntuación a los que los hayan prestado sobre los demás candidatos, lo que crea condiciones favorables para operaciones clientelares o de favoritismo.

De la misma manera, la posibilidad de que interinos y contratados temporales consolidaran su empleo, mediante la realización de pruebas selectivas en las que se valoran como mérito los servicios prestados a la Administración Pública. Así, se contempla la posibilidad, podría valorarse esos méritos específicos del personal interino o contratado, bien porque permiten compensar las bajas calificaciones de la fase de oposición con la adición de puntos por tales méritos (sistema llamado de mochila).

Estas prácticas manifiestamente lesivas del principio de igualdad, aunque no puede admitirse como regla general, antes bien, sólo cabe en situaciones excepcionales y por una sola vez, pero siempre que se prevea una puntuación de forma razonable y proporcionada, que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo. En cualquier caso, aporta una salida fácil a una mala práctica administrativa, que, ya que nadie asegura que se trate de la última vez que se pretende legitimar la consolidación del empleo público mediante convocatorias privilegiadas para quienes ya son empleados públicos.

5.3. El concurso

El proceso selectivo de ingreso tiene como propósito atraer candidatos para ocupar los puestos del sistema, sustentado en el acceso por mérito y en la igualdad de oportunidades, imparcialidad y a través de evaluaciones objetivas y transparentes (art. 29 del Reglamento de LSPC). Ningún puesto del Sistema podrá ocuparse sin que esté previamente registrado en el Catálogo, es el instrumento que establece ramas de cargos o puestos, de los perfiles, responsabilidad, remuneraciones, competencia, rango, jerarquía, funciones y régimen laboral (arts. 23 y 24 del Reglamento de LSPC).

También, el concurso es un sistema de selección más rápido de ingreso en la Función Pública, se utiliza cuando se trata de seleccionar a los más capaces y con más

meritos, en relación con el empleo público de que se trate (especialmente de alto nivel).¹⁸⁸¹ Y para dar cumplimiento a este objetivo, el diseño de la baremación de méritos (fase del concurso), en lo que se refiere a la elección de los méritos susceptibles de ser valorados, así como la puntuación atribuida a cada mérito en relación con los demás. Es decir que, si en un concurso no se valoran determinados méritos que están relacionados con los puestos de trabajo convocados, o bien se sobrevaloran o infravaloran ciertos méritos, serán lesionados los principios de igualdad, mérito y capacidad.¹⁸⁸²

A este respecto en cuanto se refiere al mérito, donde no sólo se busca al candidato con más conocimientos profesionales, técnicos o la experiencia desarrollada, como también al que tiene mejores aptitudes, capacidades y la formación específica de los aspirantes. Además de lo anterior, se considera como mérito valorable el tiempo de servicio. En este caso, se estima que no es lesivo al principio de igualdad en la fase de concurso por considerar que tal medida no trata de favorecer a determinados aspirantes con exclusión de otros, y tampoco se impide que los externos puedan demostrar mérito, capacidad, y experiencia en la fase del concurso.

Al respecto, se refiere a un caso en que las bases del proceso selectivo atribúan al órgano de selección la facultad de valorar otros méritos relativos al concurso. Lo expuesto determina que, la imparcialidad del órgano de selección es la única garantía de una decisión acertada, objetiva e imparcial. Asimismo, el margen de discrecionalidad cuenta con un límite constitucional de los principios de igualdad, mérito y capacidad requisitos para acceder a la función pública teniendo en cuenta las características de los puestos a cubrir a la prestación de los cometidos asignados al personal que se pretende seleccionar.

Dentro de estos parámetros, para dotar de contenido en cada caso como son los de mérito y capacidad, así como el de publicidad a fin de dar cumplimiento a lo establecido por el órgano de selección deberá aportarse la documentación requerida, a aquellos aspirantes que en su instancia hubieran declarado poseer la titulación académica exigida para concurrir al proceso selectivo, la presentación de originales o fotocopios

¹⁸⁸¹ BARRIOS MÁRQUEZ, A. Y., BARRIOS MÁRQUEZ, O. A. (2016). "Participación femenina en el mercado laboral de México al primer trimestre de 2016". En *Economía Actual* Año 9, núm. 3., pp. 41-44.

¹⁸⁸² FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2005). *El acceso al empleo público*. Madrid: Centro de Estudios Financieros (CEF), pp. 34, 36-37.

debidamente compulsadas o, en su caso, certificación académica compulsada que acredite haber superado los estudios completos necesarios para la expedición de aquella.

De acuerdo con el autor, BALAGUER, quien expresa la garantía de que existe un contenido de derecho, definido expresamente en el texto constitucional, en el caso de derechos fundamentales,¹⁸⁸³ establece el derecho de acceder a las funciones y cargos públicos en condiciones de igualdad con los requisitos que señalen las leyes. El derecho a tomar parte en el procedimiento selectivo o electivo que ha de llevar a la designación del aspirante que disciplina, en cada caso, el acceso al cargo o función en concreto.

5.4. Libre designación

Los puestos de libre designación en razón del carácter excepcional deberán atender las funciones propias del puesto y no a su denominación, su aprobación se sujetará a las propuestas de los integrantes del Comité Técnico de Profesionalización y del Titular de la dependencia, las propuestas serán remitidas a la Secretaria, para dictamen y, en su caso, aprobación.¹⁸⁸⁴ Los servidores públicos de confianza en funciones se transforman en cargos de libre designación¹⁸⁸⁵ surgen por la naturaleza de la relación con el titular o la función desempeñada, lo que implica que la selección y el ingreso obedecen a la voluntad discrecional del titular, pero quedarán sujetos a los procedimientos de los otros componentes del sistema pero no a la selección; son designadas por el superior jerárquico sin necesidad de sujetarlos a concurso, es decir se eliminan las fases de reclutamiento y acceso para dar lugar a un nombramiento discrecional, llamado de libre designación.

¹⁸⁸³ BALAGUER CALLEJÓN, F. (2009). *Manual de Derecho Constitucional*. Vol. 2. Madrid: Tecnos, pp. 66-67.

¹⁸⁸⁴ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 2007, 6 de septiembre*. Capítulo Primero. Disposiciones Generales, artículo 2. Fracción XII. Capítulo Décimo Sexto. De las excepciones al Servicio Profesional de Carrera, artículo 91. Fracción 1. México: Cámara de Diputados, pp. 2 y 24.

¹⁸⁸⁵ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 2003, de 10 de abril*. Título Primero. Disposiciones Generales. Capítulo Único. De la naturaleza y objeto de la Ley. arts. 5, 6 y art. Tercero Transitorio. México: Cámara de Diputados, pp. 2-3, 20. También se determina que a la Secretaria de la Función Pública le corresponde señalar los criterios generales para los cargos de libre designación, no obstante tendrán acceso al servicio profesional de carrera sujetándose a los procedimientos de reclutamiento y selección. Podrán obtener el nombramiento de servidor público de carrera, mediante la acreditación de una evaluación anual o ganar un concurso del puesto que ocupa. ACUERDO DE LA SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. *Criterios y disposiciones para aprobar puestos de libre designación de 2010, de 9 de abril*. México: SEGOB, DOF, pp. 1-6. Véase: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5138167&fecha=09/04/2010

El referido nombramiento de libre designación para cualquier rango (no están sujetos a concurso público)¹⁸⁸⁶ procedía para los puestos cuyas funciones impliquen mando, para la protección y defensa de la infraestructura o instalaciones de carácter estratégico del país. En cualquier caso existe un procedimiento especial para transformar puestos propios del sistema en cargos de libre designación, el cargo que se pretenda calificar deberá estar contemplado en el Catálogo de puestos y características de una propuesta, dictamen y designación. De lo anterior se desprende una desigualdad en el acceso a la Función Pública en una posición de privilegios respecto a los aspirantes externos.

6. CELEBRACIÓN DE LAS PRUEBAS Y APORTACIÓN DE DOCUMENTOS

Las pruebas en las fases de oposición, del concurso-oposición para apreciar los conocimientos y capacidades de los aspirantes, excepto en el caso de concurso, que consiste únicamente en la valoración de méritos. Sobre las pruebas su celebración está presidida por los principios de publicidad y transparencia, así que los procedimientos de selección cuidarán la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados. Tales pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados en forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

Las pruebas pueden ser, orales, escritas o de carácter práctico, según lo previsto en la convocatoria. Además, las pruebas pueden contemplarse también con una exposición curricular, test, psicotécnicas,¹⁸⁸⁷ y con la realización de entrevista. En consecuencia debe apelarse en su realización al principio de transparencia. Los anuncios de cada prueba se harán públicos por el órgano de selección en los lugares donde se ha celebrado la prueba anterior y normalmente por medios electrónicos, salvo que se publiquen en un diario oficial.

¹⁸⁸⁶ LUGO DAVILA, A. A. (2013). *La Función pública en México: De la selección y profesionalización en el servicio profesional de carrera*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, pp. 210-212, 215.

¹⁸⁸⁷ En este sentido, postula las pruebas psicotécnicas tendentes a comprobar las aptitudes de los opositores. En realizar cribas rápidas entre los aspirantes que se presentan a los procesos selectivos, especialmente en las categorías inferiores. Se trata de seleccionar a los más capaces y con más méritos, en relación con el empleo público, pero adecuadas a los principios constitucionales de mérito y capacidad. FONDEVILA ANTOLÍN, J. (2008). *La selección y pérdida de la condición de empleado público, especial referencia a su aplicación en la Administración local*. Barcelona: Atelier, p. 162.

Celebradas las pruebas, el órgano de selección debe hacer pública la relación de aprobados por orden de puntuación, elevándola a la autoridad competente para que la publique. En virtud de la discrecionalidad técnica en el desarrollo de valoración estará referida al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria. El órgano de selección debe expresar la información sobre las que va a operar el juicio técnico; consignar los criterios de valoración cuantitativa; criterios que conducen al resultado que otorga preferencia a un candidato sobre los demás.

Una vez que se publican las relaciones definitivas de aprobados, los aspirantes propuestos deben aportar a la administración los documentos que acrediten que reúnen los requisitos establecidos por la convocatoria. El plazo general es de veinte días, aplicable en defecto de otro específico. Quienes no presenten la documentación en el plazo establecido o si de ella se dedujera que no reúnen los requisitos exigidos, no pueden ser nombrados funcionarios y quedan, respecto de ellos, anuladas todas las actuaciones, aparte de las responsabilidades en que pudieran haber incurrido por falsedad documental. Pero eso no significa, que se generen derechos a favor de aspirantes no aprobados, según el orden de puntuación.

A este respecto la transparencia de la actuación administrativa es imprescindible para que los ciudadanos formen su opinión libremente. En cuanto al Estado de Derecho, la transparencia se sitúa necesaria para lograr de los poderes públicos el respeto a los derechos fundamentales, porque facilita el control social de la actividad pública. Como señaló BOBBIO, la democracia es “el gobierno del poder público en público”.¹⁸⁸⁸ A este respecto, el empleo de la mujer en el sector público, la segregación sectorial y ocupacional contribuyen en gran medida a la desigualdad de género tanto en términos de empleos como de su calidad de desarrollo humano. Es decir, la principal fuente de empleo para las mujeres está limitada a sectores y ocupaciones de la salud y la educación, así como en áreas administrativas y de servicio al público ocupaciones elementales en el ámbito público. En cambio en el grupo técnico, profesional y funcionarial es escaso y no favorece a las mujeres más calificadas a tener un crecimiento en los niveles medio y superior de empleo como a los hombres.

¹⁸⁸⁸ BOBBIO, N. (1985). “La democracia y el poder invisible”. En *El futuro de la democracia*. Barcelona: Plaza y Janés, pp. 108-109.

7. TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN MÉXICO

En México, como en otros países del mundo, la mujer ha tenido un camino de dificultades, de desigualdad y de prácticas discriminatorias, que evidencian una cultura premoderna caracterizada por la sumisión a su papel como esposas y madres similar a la vida de sus madres y abuelas,¹⁸⁸⁹ no obstante, es posible afirmar que el papel de la mujer se ha transformado en mayores niveles de escolaridad, cambios socioeconómicos y culturales más generalizada en la sociedad mexicana, de que las mujeres trabajen fuera del hogar, sin importar su estado civil, han sido elementos decisivos en el proceso de feminización de la fuerza laboral, han contribuido a motivar a las mujeres en un desarrollo profesional e incentivar su capacidad productiva en condiciones de igualdad con los hombres, a los recursos, el empleo y los derechos económicos de las mujeres.

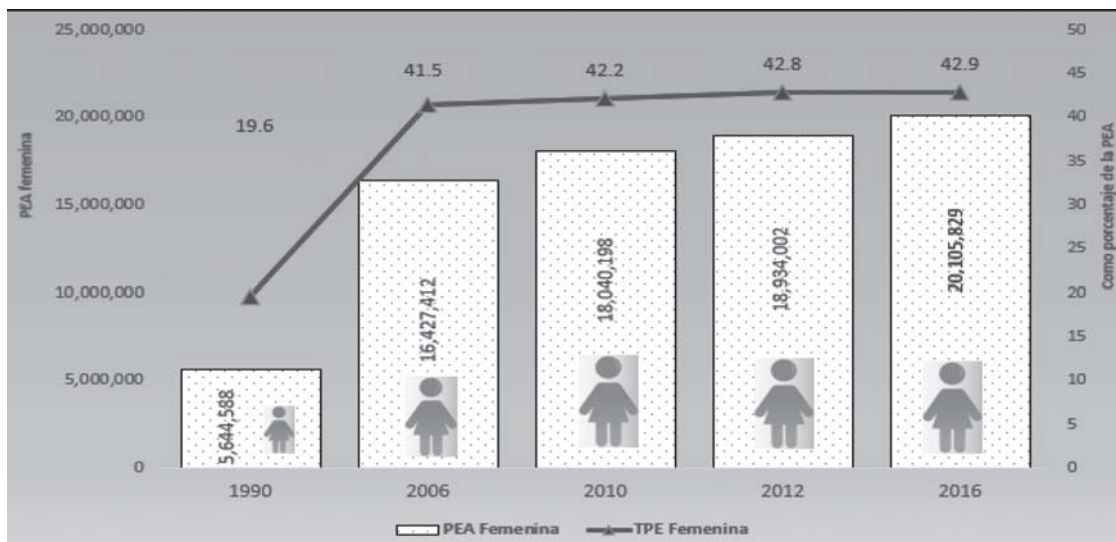
Sin embargo, los logros han sido intermitentes y parciales en las oportunidades en el acceso a un empleo¹⁸⁹⁰ que, afectan directamente a las mujeres en un menor incremento de la productividad, en el nivel profesional, la capacitación laboral y técnica. No obstante, se observa el comportamiento de las mujeres que hoy en día concilian la actividad económica con las tareas reproductivas y con la maternidad, reflejan el cambio en los patrones de comportamiento de la Población Económicamente Activa (en adelante PEA)¹⁸⁹¹ femenina, muestra de ello, registrada en la actividad económica de 16,4% durante 1970 y a 19,6% en 1990, y pasó a 42,9% en el primer trimestre de 2016.

¹⁸⁸⁹ ARRIAGADA, I. (1997). “Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina”. En *Serie Mujer y Desarrollo*, núm. 21. Santiago de Chile: Naciones Unidas. Comisión económica para América Latina y el Caribe, Unidad Mujer y Desarrollo, pp. 9-35.

¹⁸⁹⁰ INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2003). *Las mexicanas y el trabajo*. México: INMUJERES, pp. 3-18. Véase: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf

¹⁸⁹¹ A partir de la reforma laboral de 2014 que elevó la edad legal mínima para trabajar de los 14 a los 15 años, la PEA incluye a las personas de 15 años y más tanto ocupadas como desocupadas INEGI 2016.

Gráfica 4. Tasas de participación económicamente femenina en México, de 1990-2016.



Fuente: Nota el año de 1990 se coloca con el fin de hacer la referencia al momento en el cual se acentuó la participación de las mujeres en el mercado laboral de México, hasta últimas fechas 2016. Población Económicamente Activa (PEA). INEGI (2016). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2006-2016. Censos de Población de 1970 y 1990 (2016).

Véase: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33697>

La participación de las mujeres en el mercado laboral de México al primer trimestre de 2016 se ha visto reforzado por la restructuración del sistema productivo y la feminización de la pobreza¹⁸⁹² y, posteriormente lo que da lugar a cambios en la estructura de la población por edad y sexo. De esta manera, la incorporación de las mujeres ha ido aumentando en la actividad económica de bienes y servicios, también se entiende que está sujeto a las variaciones de la actividad económica, caracterizada por un menor dinamismo del producto interno bruto (en adelante PIB). Asimismo, la incertidumbre económica obliga a la población de México y en especial a las mujeres a complementar el presupuesto familiar.

Por otra parte, la participación laboral de las mujeres por sector económico en 2016, ha dado lugar a importantes transformaciones en la composición sectorial de la fuerza de trabajo del país, una progresiva concentración de la Población Económicamente Activa

¹⁸⁹² RENDÓN, T., MALDONADO, V. (2004). "Feminización de la fuerza de trabajo en el México de principios de siglo". En *Economía*, núm. 324. México: UNAM, pp. 48-53.
Véase: <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/reseconinforma/pdfs/324/05Rendon.pdf>

(PEA) en el sector de servicios y una reducción de participación de las mujeres en el sector productor de bienes. En este contexto, a partir de la composición de la población femenina durante el primer trimestre de 2016, ocupado en los tres sectores de la actividad económica, el sector primario, secundario y terciario.

Asimismo, uno de los argumentos recurrentes para justificar la no contratación de las mujeres es que su costo laboral es más alto que el de los hombres, por los gastos de prestación social derivados por los mecanismos legales de protección a la maternidad como los permisos pre y posnatal, el tiempo de lactancia, las ausencias por cuidados maternos y el sostenimiento de guarderías, que es absorbido por los sistemas de seguridad social (IMSS, ISSSTE, Instituciones privadas, entre otros).¹⁸⁹³

En este panorama se manifiesta el interés de las mujeres cuando teniendo la misma capacidad y formación profesional que el hombre conlleva tener un trato en igualdad, equidad y justicia social, a propiciar la igualdad de oportunidades para el acceso al empleo, la formación y el desarrollo profesional y humano de las mujeres y el hombre.¹⁸⁹⁴ También, la competencia laboral de género como referente en la evaluación de conocimientos, actitudes, valores y habilidades que permiten desempeños en situaciones reales de trabajo, y avanzar hacia el reconocimiento de igualdad de méritos y capacidades entre las mujeres y los hombres.

En este sentido el disfrute de las mujeres de la igualdad de oportunidades, derechos y beneficios de desarrollo en la contratación, el acceso a un empleo y ocupación, los ascensos, el salario y en las condiciones de trabajo que inciden en el bienestar personal, familiar y profesional. Por otro lado, corresponde a los poderes públicos promover de forma activa en las instituciones públicas la igualdad de oportunidades y trato, identificar prácticas reales y efectivas para sensibilizar y capacitar a las y los funcionarios y empleados en temas de género.

Por otra parte, fijar objetivos cuantitativos y cualitativos para mejorar el equilibrio de género en todos los niveles de la función pública; revisar los procedimientos de

¹⁸⁹³ LERDA, S., TODARO, R. (1997). “¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales de las mujeres”. En *Sociología del trabajo*, núm. 30. Madrid: Siglo XXI, pp. 1-17.

¹⁸⁹⁴ NICOLSON, P. (1997). *Poder, género y organizaciones ¿Se valora a la mujer en la empresa?* Madrid: Narcea, Instituto de la Mujer, pp. 31, 59, 67, 87, 95, 98, 108-122, 137-151.

contratación y promoción del personal para eliminar toda forma de discriminación de género; revisar los criterios de elegibilidad para beneficios de promoción, aumento o equiparación salarial a igual trabajo igual salario;¹⁸⁹⁵ fijar líneas de atención y procedimientos reglamentados para evitar prácticas de discriminación de género y crear un ambiente cordial, de cooperación, igualdad y respeto en cada puesto de todos los niveles de la organización gubernamental.

México ha registrado un incremento en la tasa de participación de las mujeres en el empleo durante la década de los setenta, lo que significa que 17 de cada cien mujeres desarrollaban actividades económicas; esta tendencia se reconoce como parte de las transformaciones económicas que ha vivido el país. Así como en la década de los noventa se dio una incorporación masiva de las mujeres al trabajo en la actividad económica del país, donde hoy en día concilian el trabajo con las tareas reproductivas y con la maternidad. Al respecto, la participación laboral de las mujeres en la actividad económica de 16,4% en 1979, pasó al 19,6% en 1990, así aumento a 42,9% durante el primer trimestre de 2016 según datos de INEGI.

De hecho, es el resultado de la transición demográfica; un descenso de las tasas de mortalidad; posteriormente a una reducción de la fecundidad; la postergación de la edad para contraer matrimonio redujo el número de los años que las madres dedican a la crianza de los hijos. Por ello, hoy en día, la mujer mexicana puede dedicar tiempo a estudios básicos o superiores y a las actividades laborales en las diferentes esferas del empleo a las asalariados. En este sentido, da lugar a un cambio en la cultura tradicional, es cada vez más común que la mujer mexicana trabaje fuera del hogar. También se entiende la necesidad económica por parte de las mujeres de generar mayores ingresos económicos en el presupuesto familiar o para el sostenimiento de sus familias.

Por otra parte, ha sido un elemento decisivo del crecimiento de la fuerza laboral, y en especial para el proceso de feminización de la fuerza de trabajo en México.¹⁸⁹⁶ En este

¹⁸⁹⁵ CAZÉS, D. (1998). *La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles*. México: CONAPO, PRONAM, pp. 1-21.

¹⁸⁹⁶ ORTIZ, O., ESQUINCA, M., SALCEDO, J. (2015). "Participación económica y social de las mujeres". En *Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo, de la STPS*. México: STPS, pp. 41.44. Véase: http://conasetra.stps.gob.mx/revista_digital/assets/nu1_participaci%C3%B3n-de-las-mujeres-en-el-m2.pdf. (15/06/2016).

sentido, otro factor que influye en la inserción de las mujeres en la actividad económica asalariada, es el aumento de las mujeres con hijos sin parejas de 28,3%, las rupturas conyugales se concentran en el rubro de las mujeres solteras con 9,2%, divorciadas 2,5%, separadas 6,4% y viudas 10,2% (datos de INEGI del primer trimestre de 2016).¹⁸⁹⁷ Por lo anterior, la mayoría de las mujeres que conforman este grupo son jefas de familia proveedoras del sustento de sus hijos. Cabe mencionar que el número de hogares mexicanos las jefas de familia asciende a nueve millones doscientos sesenta y seis mil doscientos once, lo que significa que más de 29 de cada 100 hogares en el país lo encabeza una mujer.¹⁸⁹⁸

De esta manera, la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha ido en aumento, por ejemplo, cinco millones seiscientos mil de mujeres que participaron durante el año de 1990, y a partir de ahí ha sido más significativo el aumento de participación laboral de las mujeres a veinte millones cien mil durante el reporte del primer trimestre de 2016 (INEGI), lo que significa que en 1990 de cada 100 mujeres en edad laboral trabajaban alrededor de 16 mujeres, en la actualidad representan más de la mitad, es decir, trabajan en el mercado laboral alrededor de 43 mujeres que son económicamente activas.

De esta manera, la participación de las mujeres en el mercado laboral de México (2016) es referente de la evolución de las tasas de participación económica de las mujeres en los últimos años, cambios en la estructura de la población y la participación laboral de las mujeres por sectores económicos de México¹⁸⁹⁹ En este contexto, en los últimos años ha dado lugar a transformaciones en la composición sectorial de la fuerza de trabajo del país, a partir de la composición del personal ocupado en los tres sectores de la actividad económica (primario, secundario y terciario).¹⁹⁰⁰

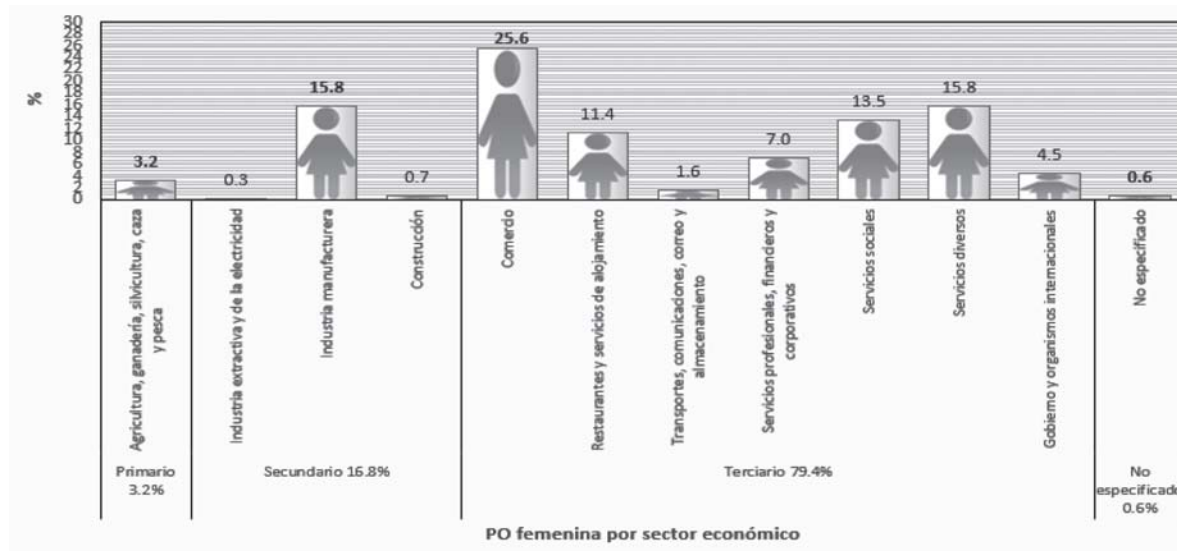
¹⁸⁹⁷ BARRIOS MÁRQUEZ, A. Y., BARRIOS MÁRQUEZ, O. A. (2016). "Participación femenina en el mercado laboral de México al primer trimestre de 2016". En *Economía Actual*, año 9., núm. 3. pp. 41-45.

¹⁸⁹⁸ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2016). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE) 2006-2016. México: INEGI, Censos de Población de 1970 y 1990, pp. 15-25. <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33697>. (29/05/2016)

¹⁸⁹⁹ ZABLUDOVSKY, G. (2007). "Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder". En *Política y cultura*, núm. 28. México: UNAM. Universidad Nacional Metropolitana Xochimilco, pp. 9-41. Véase: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200002&lng=es&tlng=es. (29/05/2016)

¹⁹⁰⁰ LAIS, A. (1997). "Oportunidades y nuevas experiencias de trabajo para la mujer en el contexto de la restauración productiva y de la integración regional". En *Segundo Seminario Mujer y MERCOSUR*. Sao Paulo: UNIFEM, pp. 15.22.

Gráfica 5. Participación de las mujeres en las actividades por sector económico 2016 (Porcentajes).



Fuente: INEGI (2016). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2006-2016. Censos de Población de 1970 y 1990 (2016).

Véase: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33697>

Como resultado del aumento de la fuerza de trabajo femenino¹⁹⁰¹ se podría suponer una serie de trabajos considerados como de sectores feminizados: secretarías, contadoras, vendedoras, supervisoras, personal de recursos humanos, inventariar saldos, mercadería, entre otras. Es posible señalar, entonces que las tendencias históricas de la fuerza de trabajo masculino han condicionado la evolución de la fuerza de trabajo femenino, por ello se identifica un gran porcentaje de mujeres empleadas en el sector terciario.

Por otra parte, se aprecia que las mujeres que laboran en el sector primario (con el fin de producir las materias primas para el sector industrial o transformación, ejemplo de ello la agricultura, ganadería y pesca) se encuentran trabajando un total de 626.394 mujeres, que representan el 3,2% del total de mujeres empleadas; en el secundario (industria manufacturera) participan un total de 3.246.064 representa el 16,8% del total de mexicanas empleadas; en el terciario (productos elaborados, transportes, comunicación y servicios) participan 15.332.490 mujeres constituyen el 79,4% de las mexicanas ocupadas, lo cual

¹⁹⁰¹ ASTELARRA, J. (2006). Políticas conciliatorias: Conceptualización y tendencias”. En MORA, L., MORENO, M. J., ROHER, T. *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género*. México: Fondo de Población de Naciones Unidas, Cooperación Técnica Alemana, pp. 30-40.

refleja que tanto el subsector de comercio el 25,6% y en el de servicios el 53,8% representan hoy en día uno de los fenómenos más relevantes en la fuerza de trabajo y de participación de las mujeres en el mundo laboral.¹⁹⁰²

En este sentido, es necesario hacer referencia al sector terciario destinado al trabajo en el Gobierno y organismos internacionales el 4,5%, el cual hoy en día es una de las dimensiones menos conocida por la reducida base de datos estadísticos disponibles de la contribución de las mujeres al desarrollo de la función pública y a la supervivencia económica de las mujeres en el servicio público.¹⁹⁰³ Por lo anterior, la incorporación de la mujer en la Administración Pública es un proceso que en México conlleva a que muchas mujeres se enfrenten a múltiples obstáculos que les impiden participar plenamente en el ámbito público. En este sentido, el reducido porcentaje de mujeres en el Gobierno hace la diferencia de participación laboral ante el supuesto de la persistente brecha para la inserción laboral de la mujer en condiciones de igualdad y equidad de género.¹⁹⁰⁴ También esa diferencia es más alta mientras más elevado es el nivel de escolaridad de las mujeres.

Como se podría esperar la segregación ocupacional es caracterizada por la exclusión de las mujeres en ocupaciones consideradas como masculinas, en la función pública la mujer tiene menor acceso a cargos y puestos de decisión y poder ámbitos reservados para los hombres. De esta forma las mujeres suelen estar infrarrepresentadas en un sector feminizado vinculado al rol y estereotipos tradicionales para la mujer. Como resultado del aumento de la fuerza de trabajo femenino la mayoría se podrían considerar que son en sectores feminizados de escaso reconocimiento, baja productividad e ingresos más bajos o el mínimo salarial.

Por otra parte, llama la atención la interrelación entre la desigualdad y la discriminación de género en el empleo y la ocupación, así como su articulación con la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo. Por consiguiente, en cuanto a toda

¹⁹⁰² El trabajo en actividades del sector primario donde se aprovechan los recursos naturales con el fin de producir materias primas necesarias para el sector industrial; el trabajo en el sector secundario es la industria manufacturera; en el terciario la venta de los productos elaborados, los transportes, las comunicaciones y los servicios.

¹⁹⁰³ TODARO, R., GODOY, L., ABRAMO, L. (2001). "Desempeño laboral de hombres y mujeres: Opinión de los empresarios". Véase: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a08>.

¹⁹⁰⁴ Características y naturaleza de las brechas que producen diferencias en los ingresos promedio por sexo: la jornada de trabajo, la calificación y la segmentación ocupacional y tratar de identificar los efectos de cada una de ellas sobre las brechas de ingreso.

diversidad de metas y políticas de promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer en el ámbito público, deben estar dirigidas también a reducir las desigualdades socioeconómicas, y a eliminar la discriminación por motivo de sexo.

Asimismo, cabe señalar que las virtudes femeninas las vinculan a las mujeres con ocupaciones de carácter más rutinario, estresantes, de gran minuciosidad y relacionadas en la atención a personas. En general, se caracterizan las labores que realizan las mujeres en la producción como las más sencillas, las que no requieren gran fuerza física sino cuidado de detalles, paciencia y tolerancia a tareas repetitivas, y exigen permanecer mucho tiempo en el mismo lugar.¹⁹⁰⁵ Es posible señalar entonces que, en el sector terciario las tendencias históricas de la fuerza masculina han condicionado la evolución de la fuerza de trabajo femenino, se identifica un gran porcentaje de mujeres empleadas en el sector terciario.

Por otro lado, a escala mundial, la brecha salarial entre mujeres y hombres se estima en el 23%, las mujeres ganan el 77% de lo que ganan los hombres, en otras palabras las mujeres continúan enfrentándose a una desigualdad salarial persistente por motivo de género. Estas disparidades están vinculadas con la infravaloración del trabajo que realizan las mujeres; con la práctica de la discriminación, y con la necesidad de que las mujeres interrumpan su carrera profesional para asumir responsabilidades en el hogar y la familia.¹⁹⁰⁶

Por lo anterior, a las mujeres que participan en el mercado laboral hay que añadirles casi 28 horas de actividad más a la semana contra 8.3 horas adicionales de compromiso doméstico a la población masculina. El resultado acumulado es que las mujeres en la fuerza de trabajo suman en promedio 64.1 horas de trabajo semanales, mientras que los hombres suman 52.0. La diferencia equivale a una jornada laboral y media más para las mujeres por semana.

¹⁹⁰⁵ BENERÍA, L. (2006). "Trabajo productivo, reproductivo, pobreza y políticas de conciliación en América Latina: Consideraciones teóricas y prácticas". En MORA, L., MORENO, M. J., ROHER, T. *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género*. México: Fondo de Población de Naciones Unidas, Cooperación Técnica Alemana, pp. 75-88.

¹⁹⁰⁶ CAMACHO, R., MARTÍNEZ, J. (2006). "Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una aproximación al caso de América Latina y el Caribe". En MORA, L., MORENO, M. J., ROHER, T. *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género*. México: Fondo de Población de Naciones Unidas, Cooperación Técnica Alemana, pp. 261-303.

Es posible señalar, entonces, que la tercerización de la estructura productiva del país ha alterado profundamente las tendencias evolutivas históricas de la fuerza de trabajo masculina y ha condicionado la evolución de la fuerza de trabajo femenina hacia una ubicación progresiva en el subsector de comercio o en las múltiples modalidades de prestación de servicios. En este sentido para la Comisión Económica para América Latina (en adelante CEPAL) las políticas de empleo deberían ser capaces de modificar la estructura de desigualdad de género, asumiendo los sesgos de género existentes en el mercado laboral.

Por todo lo antes expuesto, las mujeres empleadas en el sector terciario responden en parte a tener mejores salarios que los sectores primario y secundario, es el sector terciario el que contribuye más al desarrollo de la economía mexicana. No obstante, el organismo de las Naciones Unidas señala que las tasas de desempleo de las mujeres son sistemáticamente mayores que las de los hombres, y hace un llamado a los poderes públicos a generar empleos en los que las competencias, el mérito y capacidad sean debidamente reconocidos.

Por lo tanto, se plantean nuevos desafíos a las formas tradicionales del trabajo femenino para corregir desequilibrios históricos basados en el sexo. Para ello, en particular la eliminación sistemática de toda forma de discriminación pública y la implementación de medidas especiales para avanzar hacia la participación y la toma de decisiones igualitarias de las mujeres. Así como la necesidad sobre nuevas formas de redefinición de estrategias para la regulación y de negociación sobre el empleo del trabajo femenino que garantice una mayor representación en puestos de personal directivo superior en la Administración Pública.¹⁹⁰⁷ Así también compromisos específicos por parte del Gobierno sobre la base de la igualdad de la mujer y el hombre, los derechos humanos y las libertades fundamentales, entre otras cosas, la fijación de objetivos concretos y medidas de aplicación a fin de aumentar sustancialmente el número de mujeres a lograr una representación paritaria de las mujeres y los hombres en todos los puestos gubernamentales y de la Administración Pública.

¹⁹⁰⁷ RENDÓN, T., MALDONADO, V. (2004). "Feminización de la fuerza de trabajo en el México de principios de siglo". En *Economía*, núm. 324. México: UNAM, pp. 48-53.
Véase: <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/reseconinforma/pdfs/324/05Rendon.pdf>

7.1. Cuestiones de género en puestos de toma de decisión en la Administración Pública

La Administración Pública debe ser representativa de la sociedad e inclusiva para las mujeres ya que deben existir caminos para que las mujeres ingresen y progresen hacia puestos en todos los niveles y en todos los sectores en igualdad de condiciones con los hombres. Pero siguen enfrentando obstáculos y desafíos frente a la desigualdad y discriminación de género que debilitan los principios fundamentales de oportunidades y justicia social que reflejan variaciones en los patrones de participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones en la Administración Pública; parece ser que, a pesar de la diversidad de iniciativas internacionales y nacionales las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los niveles superiores de las administraciones públicas y teniendo impactos diferenciales en las mujeres como también en las condiciones de ocupación y en el presupuesto salarial.

De hecho, las desigualdades de género en el trabajo se traducen en brechas de género; en lo que respecta al ámbito público vemos que está relacionado con el nivel de desarrollo profesional de la mujer mexicana, en otras palabras, no asegurará por sí solo la distribución equitativa entre mujeres y hombres especialmente en lo que respecta a la ocupación y distribución de los cargos y puestos de decisión en la estructura de gobierno, dado la prevalencia de la desigualdad y discriminación por motivo de género en la función pública. Así pues, en particular sigue siendo un desafío para las políticas públicas y las políticas de género.¹⁹⁰⁸

Por otra parte, el documento del Consenso de Brasilia¹⁹⁰⁹ adoptado por 33 países de América Latina y el Caribe al término de la 11ª. Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe 2010, instaba a los Gobiernos a proteger los derechos de la mujer y exigía ampliar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en el ejercicio del poder en todas los espacios de autoridad pública. Además, los compromisos del Consenso incluyen incrementar y reforzar los espacios de participación igualitaria; adoptar medidas de reformas legislativas que sean necesarias para asegurar la paridad; la

¹⁹⁰⁸ PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO, UNIFEM (2010). *Corruption, Accountability and Gender. Understanding the Connections*. PNUD, UNIFEM, p. 17.

¹⁹⁰⁹ XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2010). Consenso de Brasilia. Santiago de Chile: CEPAL, pp. 1-11.

Véase: https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/5/40235/ConsensoBrasilia_ESP.pdf

inclusión en todos los poderes del Estado, entidades federativas y municipales; acciones positivas para garantizar el acceso de las mujeres a los espacios de decisión y fortalecimiento, entre otros, la sindicalización femenina a efectos de avanzar en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Por lo antes expuesto, en el diseño de liderazgo de la participación de las mujeres en la Administración Pública Federal todavía no se alcanzó el objetivo mínimo del 30% en los puestos de toma de decisiones de las mujeres; vemos que está muy por debajo en México es el 50% general de mujeres en 2010 y el 29% de mujeres en niveles de toma de decisión en 2011.¹⁹¹⁰ En este sentido, la igualdad y la paridad de género pueden ser un objetivo y un desafío para el país. En este panorama tiene muchas complejidades ocultas, se encuentran muchas mujeres en puestos no necesariamente de mayor influencia o en todas las áreas de forma uniforme, y establece que, si bien un modelo legal contra la discriminación basado en la prohibición de prácticas discriminatorias ha demostrado en otras formas más sutiles, como sesgo de género en tipos de empleos y contratos; la segregación ocupacional¹⁹¹¹ y salarial de desigualdad de las mujeres frente al hombre entre otros, en la Administración Pública.

Por su parte, aun cuando hay disposiciones de igualdad de oportunidades y contra la discriminación, estas disposiciones no siempre se implementan en las instituciones de gobierno, y su reducida aplicación o ausencia se evidencia en la eficacia en cuanto al avance de la participación de las mujeres y la toma de decisiones, leyes y regulaciones no logran definir un equilibrio o paridad de género, sin una declaración clara como 50-50 de mujeres en puestos de toma de decisiones en la Administración Pública.

En este contexto, al ser la Administración Pública un empleador es el instrumento a través del cual se ponen en prácticas políticas y programas nacionales acordados internacionalmente sobre igualdad de género, así como eliminar las desigualdades de género¹⁹¹² en la administración; es importante garantizar una democracia verdaderamente inclusiva en las instituciones públicas y la capacidad de respuesta de las políticas públicas.

¹⁹¹⁰ Estudio monográfico de México de la GEPA, PNUD 2012. FUENTE ANEXO 2 pp. 10-16.

¹⁹¹¹ ABRAMO, L. (2004). "Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una fuerza de trabajo secundaria". En *Revista Estudios Feministas* núm. 12, pp. 224-235.

¹⁹¹² DAVIDSON, M. (1991). "Women and employment". En WARR, P. *Psychology ant Work*. Sheffield: Penguin Book, pp. 223-246.

De hecho, en un principio de imparcialidad, responsabilidad, justicia, igualdad y no discriminación deberían regir como modelo de gobernanza para una sociedad que incluya la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la fuerza del funcionariado.

De esta forma deben desarrollarse estrategias que garanticen el derecho subjetivo de las mujeres a participar en la esfera pública, así como examinar el amplio historial internacional y nacional de marcos jurídicos, políticas e iniciativas en las cuestiones de género. También el análisis de las tendencias, obstáculos y los desafíos para la participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones; la perspectiva de género en una nueva reforma de la administración; una base de datos de recursos humanos; censos de población pública desagregadas por sexo, empleo, ocupación, salario, entre otros, en cada institución.

Asimismo, es necesario mayor compromiso del poder público en la formulación de políticas y en la política económica. Para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres es necesario hacer cambios en la cultura institucional y social, es decir, las actitudes de mujeres y hombres que dificultan el avance en la paridad de géneros, es un aspecto central propugnar la igualdad de los derechos de las mujeres, luchar contra las prácticas discriminatorias y desafiar los roles y los estereotipos que generan desigualdad y exclusión de las mujeres en el ámbito público.

Por otro lado, los beneficios de aprendizaje y nuevas oportunidades en la capacitación y desarrollo de las mujeres para puestos de altos funcionarios administrativos; y la divulgación e información en campos de estudio y de trabajo no estereotipados y evitar sean enviadas a cursos de carácter femenino o el riesgo de ser marginadas en capacitaciones consideradas como masculinas. En este sentido, es importante señalar las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar son condiciones necesarias para una recuperación económica integradora y sostenible, ya que actúan como estabilizadores sociales, crean empleos y promueven el trabajo de la mujer.¹⁹¹³

¹⁹¹³ THORNTHWAITE, L. (2002). *Word-family balance: International research on employee preferences*. Documento de trabajo núm. 79 del Workplace Research Centre. Conferencia Working Time Today. Universidad de Sidney, p. 20.

Tienen una creciente relevancia la necesidad de conciliar la vida personal y la vida laboral en las estructuras familiares, debido a la mayor participación de las mujeres en el mundo laboral. Está socialmente aceptado el discurso sobre responsabilidad compartida, no obstante, en la práctica siguen diferencias significativas.¹⁹¹⁴ Por ello, hoy por hoy, el trabajo no remunerado está desigualmente distribuido entre mujeres y hombres, siendo las mujeres las que reciben una mayor presión de trabajo extralaboral que, sumado a la actividad laboral, aumenta la carga de trabajo total a la doble jornada para la mujer trabajadora. Esto se ve matizado en el momento de la armonización y distribución equitativa de las labores de cuidado de la familia y las tareas domésticas no remuneradas entre las mujeres y los hombres. Del mismo modo desde las políticas públicas se debe continuar avanzando en el fomento de la conciliación familiar, así con campañas de sensibilización y educación en igualdad y reparto de las responsabilidades del hogar y la familia, así fomentar la igualdad de oportunidades económicas entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Por otro lado, hasta la fecha, los programas de reforma han tenido más prioridad sobre igualdad de género en la participación de las mujeres en el ámbito político si bien han existido importantes aumentos en órganos legislativos los avances han sido de forma mixta en las entidades federativas en el gobierno y municipios (gobernadoras y presidenta municipal o alcaldesa). Así como han controlado la condición de las mujeres en puestos funcionariales, no obstante, es un acceso limitado de un número reducido o de ninguna mujer en puestos políticos administrativos. No obstante, el empleo público sigue siendo a menudo una institución patriarcal, que perpetúa las tradiciones, actitudes y prácticas basadas en el género.¹⁹¹⁵

Por otra parte, en México hay ciento veintiún millones quinientos mil ochocientos quince habitantes, el 51,2% son mujeres y el 48,8% son hombres, y son más de la mitad de la población en edad de trabajar. La persistencia de la discriminación de género, de ideas preconcebidas sobre las capacidades y potenciales de mujeres y hombres para el trabajo y la frecuente desvalorización de las capacidades, el trabajo y el liderazgo de las mujeres no

¹⁹¹⁴ GARCÍA GALINDO, M. P. (2012). *Trabajo y responsabilidades familiares: Mujeres y Hombres*. Murcia: Instituto de Seguridad y Salud Laboral. pp. 7-15.

¹⁹¹⁵ OLIVEIRA y ARIZA (2001). "Transiciones familiares y trayectorias laborales femeninas en el México urbano". En *Proceso sociales, población y familia. Alternativas teóricas y empíricas en las investigaciones sobre vida doméstica*. México: Porrúa, FLACSO, pp. 15-18, 22.

solo limitan las oportunidades de mujeres y hombres para desarrollar sus vidas profesionales, sino impiden además que se aproveche el talento, la capacidad y la creatividad de género.

A este respecto, se establece el principio de igualdad de remuneración de mujeres y hombres por un trabajo de igual valor (Convenio 1951, núm. 100. OIT),¹⁹¹⁶ es un asunto que sigue presentando retos en la cuestión de la desigualdad salarial por motivo de sexo. Por ello, es un mecanismo en la negociación de disposiciones de igualdad salarial en la legislación nacional, las instituciones gubernamentales, convenios colectivos para la consecución de los derechos en el trabajo.

También hay que desarrollar políticas para promover la igualdad de género que constituye un elemento para abordar de forma efectiva la discriminación salarial e implicaciones que tiene en el lugar de trabajo. Asimismo, se espera que a través de la transparencia salarial, la formación y evaluaciones sean neutros como medida para entender el principio de remuneración para un trabajo de igual valor a seguir en los funcionarios gubernamentales, organizaciones de trabajadores, empleadores, profesionistas y a cualquier persona que trabaje en el ámbito público para avanzar hacia la igualdad salarial entre mujeres y hombres (Resolución 2012 OIT).

Incluso se puede decir que la dinámica de la vida profesional de las mujeres y el acceso al ámbito público ha tenido resultados positivos en cuanto a la labor legislativa de las leyes garantes en la igualdad de oportunidades y trato entre la mujer y el hombre. En este escenario del marco jurídico es obligatorio señalar los artículos 1, 4 y 123 de la Constitución Mexicana que resguardan los derechos de las mujeres relacionados con el trabajo.

En este contexto queda prohibida toda discriminación por origen étnico, género, edad, condición social (art. 2. CM); el varón y la mujer son iguales ante la ley (art. 4. CM); toda persona tiene derecho al trabajo digno al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley; los salarios mínimos serán generales

¹⁹¹⁶ OELZ, M., OLNEY, S., TOMEI, M. (2013). Guía introductoria. Igualdad salarial. Ginebra: OIT. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, pp. 3-9, 14-19, 28.

o profesionales; para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad (art. 123. Apartado A. Fracciones VI, VII. CM).

En ese sentido, es importante señalar algunas leyes en un mismo sentido Constitucional de observancia en todo el país; por lo tanto, destacan las disposiciones y la consideración de lineamientos y mecanismos que guíen el cumplimiento en las instituciones públicas de la igualdad sustantiva, la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, y la no discriminación por motivos de sexo (art. 1. LGIMH).¹⁹¹⁷ Relacionado a esto, prevenir y eliminar todas las formas de discriminación contra cualquier persona (art. 1. LFPED); corresponde al Estado promover las condiciones de igualdad de género así como a los poderes públicos federales eliminar todos los obstáculos que limiten o impidan el ejercicio de las personas en cualquier espacio social, político, económico y cultural (art. 2. LFPED); queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades (art. 4 LFPED).¹⁹¹⁸

Dentro de este contexto mujeres y hombres participan en forma desigual, ya sea cualitativamente o cuantitativamente, reforzándose diferentes elementos discriminatorios y con un resultado negativo para las mujeres, sintetizado en la brecha de ingresos, entendida como la proporción en que el ingreso medio femenino es inferior al ingreso medio masculino. Por construir un promedio, es posible descomponerlo en promedios parciales según diversas variables que producen diferencias en el ingreso promedio por sexo: la jornada de trabajo, la calificación y la segmentación ocupacional (ramas de actividad, ocupaciones, niveles educativos, edades, y categoría de empleo).

Por lo antes expuesto, el trabajo legislativo hacia la definición de la búsqueda de hacer más compatibles el trabajo remunerado y de fomentar la igualdad salarial entre la mujer y el hombre, para trabajo igual debe corresponder salario igual (art. 123. CM). Además, en su definición más amplia, se presentó una iniciativa en 2016 ante el Poder

¹⁹¹⁷ CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 101ª. Reunión (2012). *Informe VI. Principios y derechos fundamentales en el trabajo: Del compromiso a la acción*. Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT. Ginebra: OIT, p. 5.

¹⁹¹⁸ HAYTER, S., WEINBERG, B. (2011). "Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality". En HAYTER, S. *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice*. Ginebra: OIT, pp. 136-186.

Legislativo, referente a la igualdad salarial entre la mujer y el hombre, así como la conceptualización de que la *discriminación laboral es una forma de violencia económica laboral*. A su vez, para el análisis y elaboración de un dictamen de reforma se turno a la Comisión de Igualdad de Género, al texto de resolución.

“La Cámara de Diputados aprobó un dictamen para incorporar dentro de la Ley mecanismos a fomentar la *igualdad salarial* entre la mujer y el hombre, así como tipificar la discriminación laboral como un tipo de violencia económica y laboral”.¹⁹¹⁹

Tabla 5. Minuta con Clave Única aprobadas por la Cámara de Diputados como Cámara de Origen. Tercer Año de Ejercicio de la LXIII Legislatura 2016-2017.

| Clave Única | Minuta | Aprobación Dictamen | Observaciones |
|---------------------|--|---------------------|------------------|
| CD-LXIII-1P-340 | Proyecto de Decreto por el que adiciona una fracción pasando la actual a ser VII al artículo 6 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. | 14-Dic-2017 | Pendiente Senado |
| CD-LXIII-III-1P-360 | Proyecto de Decreto por el que se reforman los artículos 39-A, tercer párrafo; 39-B, segundo párrafo; 153-L; 153-Q; 514, primer párrafo y 899-E, párrafo décima de la Ley Federal del Trabajo. | 14-Dic-2017 | Pendiente Senado |
| CD-LXIII-1P-314 | Proyecto de Decreto por el que se adiciona una fracción XIII al artículo 17 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. | 12-Dic-2017 | Pendiente Senado |

Fuente: Elaboración propia de base de datos: Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. LXIII Legislatura. México: Cámara de Diputados, s/p. Actualización 2018, de 15 de febrero.
Véase: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/iniclave.htm

De ahí que, se reformen los artículos 6. Fracción IV, 10 y 11, y se adiciona una fracción II, recorriéndose en su orden subsecuente al artículo 14 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (todavía proyecto de Decreto, pendiente en el Senado). Por lo tanto, la creciente entrada de mujeres a sectores ya feminizados y que también se están incorporando a sectores económicos, ocupaciones y

¹⁹¹⁹ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. LXIII Legislatura (2017). *Aprueban diputados reforma para incorporar en la ley mecanismos tendientes a fomentar la igualdad salarial entre la mujer y el hombre, Nota núm. 6271*. México: Congreso de la Unión, Comunicación Social, Notilegis, s/p.

categorías tradicionalmente masculinos permite suponer una regulación sustantiva económica en la segregación sexual del trabajo profesional.¹⁹²⁰

La Constitución Mexicana y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2007 consagran disposiciones que apoyan el avance del colectivo femenino en los puestos de poder y a igual salario por igual trabajo y condiciones de trabajo, esto abrió el camino para la ley de reforma que vino a continuación, *artículo 6. Los tipos de violencia contra las mujeres, Fracción IV., violencia económica* al texto:

“es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral”.¹⁹²¹

Por lo antes expuesto, esto es prometedor ya que presta atención a la igualdad salarial entre mujeres y hombres que se refleje en todos los puestos y niveles del Gobierno. Y, si bien son fundamentales los asuntos de igualdad de género en la trascendencia de promulgar, fortalecer, armonizar e implementar marcos legislativos, reformas, disposiciones constitucionales y en el ordenamiento jurídico que pueden ofrecer claridad y visibilidad para la igualdad de género y además de enfatizar que debe estar en la agenda nacional. México cuenta con una legislación dinámica y en armonía para superar las desigualdades de género y la discriminación histórica de las mujeres en el ámbito público y, por lo tanto, las mujeres no pueden generalmente beneficiarse de igual forma de las oportunidades y trato que los hombres.

No obstante, llevan un paso adelante en todo el país, la brecha económica que representa de manera amplia una desigualdad salarial en el trabajo entre mujeres y hombres, prácticas que perjudican especialmente el desarrollo económico profesional de las mujeres. También las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los niveles superiores de la Administración Pública frente a la desigualdad de género y discriminación sistemática (techo de cristal) salarial.

¹⁹²⁰ COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (2001). “Aspectos económicos de la equidad de género”. En *Serie Mujer y Desarrollo*, núm. 35. Santiago de Chile: CEPAL, pp. 18-19.

¹⁹²¹ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de 2007, de 1 de febrero*. México: Cámara de Diputados, pp. 3-5. Última reforma publicada DOF 2017.

Por otra parte, en la participación igualitaria de género en la Administración Pública y en la toma de decisiones, en este sentido, en once de los trece estudios monográficos de países preparados por GEPA (GENDER Equality for Public Administration), en siete de los estudios las mujeres ocupan el 15% de los puestos de toma de decisiones en la administración las mujeres ocupan menos del 30%, se hace referencia de la participación de los puestos de toma de decisiones en la Administración Pública en México es del 16,83%. Es importante señalarlo para avanzar en términos de cumplimiento de los compromisos internacionales y nacionales para cumplir ampliamente en su totalidad de las leyes sobre la igualdad de género¹⁹²² y de voluntad de los poderes públicos como agentes y desarrolladores de políticas de género sobre el empoderamiento de las mujeres dentro de la Administración Pública del país.

Por último, además de lo anterior, no se puede dejar de hablar del trabajo no remunerado es el destinado a las labores domésticas, de cuidados del hogar y la familia una de las dimensiones menos reconocida en la contribución de las mujeres al desarrollo y a la supervivencia económica de los hogares, restringe la posibilidad de las mujeres de contar con ingresos propios o de buscar otras opciones en el mercado laboral.¹⁹²³ Es por ello, que la incorporación de la mujer en el trabajo remunerado es un proceso que en México conlleva a que muchas mujeres se enfrenten a obstáculos que les impiden participar a tiempo completo en el mercado laboral, debido a la carga del trabajo no remunerado, también por las desiguales que tienen su base en un sistema social que reproduce estereotipos y conserva una división sexual del trabajo limitando la inserción laboral de las mujeres en la esfera pública. Así como las dificultades y obstáculos es la falta de compromiso de los hombres en la conciliación entre el trabajo y su vida familiar,¹⁹²⁴ más aún si se toma en cuenta para la consecución de la autonomía económica de las mujeres.

¹⁹²² CARBONELL, M. (2001). *La igualdad en la Constitución Mexicana. Anuario Jurídico*. México: UNAM, pp. 341-354.

¹⁹²³ FERRAJOLI, L., CARBONELL, M. (2005). "Igualdad y diferencia de género". En *Colección Miradas*, núm. 2. Consejo Nacional para prevenir la discriminación. México: UNAM, pp. 7-36.

¹⁹²⁴ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y GEOGRAFÍA (2016). *Censos de Población de 1970 y 1990*. México: INEGI, pp. 12-18.

Véase: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33697>. (29/05/2016)

QUINTA PARTE

MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO DEL TRABAJO PÚBLICO: Presentación del estudio

*La igualdad en una sociedad
va más allá de tratar a todos de la misma manera.
Para alcanzarla se requiere que el trabajo y los esfuerzos
estén encaminados a rectificar los desequilibrios
que en materia laboral, social y familiar
existen entre hombres y mujeres.*

RAÚL PLASCENCIA VILLANUEVA

Capítulo I

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

INTRODUCCIÓN

Monterrey, capital del Estado de Nuevo León, es una de las ciudades más importantes de México y se encuentra ubicada en el noreste del país, cuya principal montaña es el Cerro de la Silla símbolo característico de la entidad.¹⁹²⁵ Por otra parte, la cultura laboral representa una de sus principales fortalezas, así como la vinculación de la industria con los programas universitarios tendientes a la disposición constante de profesionalización, una actividad humana en la que los trabajadores articulan su identidad y pertenencia social y desarrollan su potencial humano que repercute en todos los niveles de la vida económica y social en el Estado de Nuevo León.

Por otra parte, en las últimas décadas se ha ido construyendo el principio de igualdad de género que recoge las aportaciones y propuestas sobre el mercado de trabajo, que probablemente no por casualidad son de género femenino, y que, en parte, permitió conocer los derechos como ciudadana, responsabilidades, igualdad de oportunidades y de trato cuando se comparan con la actividad y el empleo masculino.¹⁹²⁶ Esta realidad al igual que los avances en la escolarización femenina, han contribuido mucho al desarrollo de la igualdad de género; los progresos en este aspecto se miden en términos de libertad y de autonomía de la mujer.

De igual forma, en la entidad se han logrado avances en la legislación de igualdad de género, en el trabajo, la protección social especialmente a las mujeres, la igualdad en el salario, entre otras. También la aplicación de leyes, políticas públicas, programas de empleo e incentivos económicos dirigidos a garantizar el trabajo decente en el salario de

¹⁹²⁵ ROEL, S. (1984). *Nuevo León. Apuntes Históricas*. México: Castillo, p. 5.

¹⁹²⁶ COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS MÉXICO (2013). “¿Por qué es importante la igualdad laboral entre mujeres y hombres?”. En *Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. México: PAMIMH, pp. 1-3.

mujeres y hombres en el ámbito de trabajo. En este sentido, es esencial la autonomía económica de las mujeres como fin y como medio para alcanzar el desarrollo sostenible.¹⁹²⁷

En la entidad donde se presume un mayor logro económico, político y social de las mujeres, éste no va ser una excepción, y resulta ejemplar si se quiere conocer el mercado de trabajo tomando en cuenta las relaciones sociolaboral de género. O lo que viene a ser lo mismo, las mujeres nuevoleoneras enfrentan los mismos desafíos que el resto de las mujeres a nivel nacional y del mundo. Cuando lo que sucede es la ausencia, subordinación y segregación que caracteriza a la actividad laboral y el empleo femenino es posible captarla si tal problemática se hace desde la perspectiva de género y transversalidad en los diferentes niveles gubernamentales.

Ello, supone incluir tras ese objetivo todo lo relativo al trabajo, al empleo, a la formación y a la educación con una visión subjetiva amplia y conjunta. De hecho, estamos a mitad de camino de la feminización del mercado que es real, pero está inacabada, incompleta, puesto que ha tenido lugar el sello de la desigualdad, la discriminación, la precariedad del trabajo femenino y las relaciones desiguales en el mercado de trabajo entre el colectivo femenino y el masculino. De esta forma, tuvimos la ocasión de saber que nuestras preguntas tenían posibles respuestas. Para conseguir tales objetivos era preciso conseguir el objeto de estudio que teníamos planteado desde el inicio hasta la fecha, dicho objeto es el trabajo de la mujer en la función pública.

De hecho, la tarea emprendida conecta con la labor desarrollada en una institución gubernamental de la entidad en el panorama de la perspectiva de género como uno de los puntos de referencia obligada. Pues solo así se podían captar los rasgos estructurales de la desigualdad de género y su evidente homologación en el país. De hecho, en especial, entre aquellas que deseamos encontrar respuestas para el estudio sobre las profesionales que tienen participación en la función pública. Esto, ha supuesto el soporte desde sus inicios del objeto de estudio “Perspectiva de género en la función pública: Referencia especial el caso mexicano”, o dicho de otra manera las mujeres en el servicio público del Gobierno. En este

¹⁹²⁷ GRUPO DE TRABAJO SOBRE NORMATIVA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (2005). “Propuesta de reforma laboral con perspectiva de género”. En *Debate Feminista*, año 16, vol. 31. México: Debate Feminista, pp. 277-312.

contexto es necesario conceptualizar que había diferencias de niveles entre las empleadas y las funcionarias como servidoras públicas gubernamentales, es decir es obligado destacar que, no todas las mujeres en la función pública tienen el mismo trabajo u ocupación, cargo, puesto o comisión y no reciben el mismo salario por un trabajo igual o de igual valor, de cara a los hombres.

Sin embargo, hoy en día son pocas las voces capaces de negar que nos hallamos ante variaciones importantes en las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito público. A partir de ahí, fue más fácil encontrar nuevas respuestas a las nuevas interrogantes de la actividad laboral y el empleo de las mujeres. Además, en Nuevo León se dio cuenta de que sucedía lo mismo que en el resto del país. Sea como fuere, el optimismo es posible porque se ha clarificado la problemática de estudio y se ha acumulado saber y conocimiento sobre el trabajo de la mujer en la función pública, incluso debemos aceptar la pluralidad de perspectivas a la hora de explicar las relaciones desiguales entre mujeres y hombres en el ámbito público.

A todo lo cual, en relación con los progresos realizados en la formación y cualificación de las trayectorias profesionales de las mujeres¹⁹²⁸ y su situación en la función pública parece más injusta hoy que ayer. Las mujeres poseen mayor instrucción que los hombres, pero sigue habiendo una desigualdad salarial, y continua habiendo un pequeño número de funcionarias en cargos, puestos y comisiones de decisión y poder en la función pública.

Por lo antes expuesto, no es sencillo caracterizar la situación relativa sobre el lugar que ocupan las mujeres en el ámbito público. Sin embargo, priorizar la igualdad, en este caso, es una posibilidad abierta y plural que cuente con el compromiso del poder público de redoblar esfuerzos en la búsqueda de nuevas formas y políticas públicas y situarlo en el centro de las reflexiones sobre el trabajo y el empleo femenino sobre el valor y el lugar del trabajo dentro del ámbito económico, político y social. En este sentido, hay que sumar propuestas de políticas públicas a favor de la igualdad de género que coadyuven a fortalecer

¹⁹²⁸ SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO (2017). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2016*. Madrid-España: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Secretaría de Estado de Empleo, pp. 1-3.

la actividad femenina en el salario, la continuidad de las trayectorias profesionales y en el éxito escolar universitario.

I. NUEVO LEÓN DEMOGRÁFICO

La información demográfica hacia necesaria la planeación del desarrollo socioeconómico y había que considerar el aspecto de las relaciones laborales entre mujeres y hombres de la entidad.¹⁹²⁹ Así como el conocimiento de los hechos y fenómenos poblacionales que se presentan en el espacio geográfico; los sistemas físicos y humanos que muchas veces determinan o condicionan las acciones de los proyectos sobre el alcance y los límites de empleos supuestamente nuevos encaminados a solucionar los problemas de la ciudad y del campo. También sus interrelaciones con el desarrollo donde pueblo y gobierno estén unidas en un solo objetivo para elevar las condiciones de bienestar de las familias neoleonesas.

Del mismo modo, cuando se aborda el problema desde la perspectiva de la democracia, se reintroduce la historicidad: de señalar que la entidad tiene una población de 5.119.504 personas de 50,3% son mujeres y el 49,7% son hombres (aproximadamente a 2.519.262 mujeres y 2.494.327 de hombres); el 4,3% del total del país; el 95% es urbana y el 5% rural a nivel nacional es 78% urbana y 22% rural.¹⁹³⁰ Sobre el grado de escolaridad y analfabetismo, Nuevo León tuvo un promedio de escolaridad de 10,2 por encima del promedio nacional que es de 9,1, y un bajo índice de analfabetismo 1,6% en comparación con el total nacional 5,5%. Además, con un 10,3% poco más del primer año de educación media superior en la entidad y el 9,1% el promedio nacional y somete a la escuela mixta a la prueba de la igualdad entre los sexos (profesional 241.792, maestría y doctorado 56.701 no está desagregado por sexo).

Otro ejemplo del panorama de la situación y evolución económica del Estado de Nuevo León contribuye al PIB nacional con el 7,6%, ocupando el tercer lugar entre las entidades federativas de un total nacional de 92,4% (2015). De hecho, determina aspectos que han servido para resituar las desigualdades de género en el contexto de configuraciones

¹⁹²⁹ ROEL, S. (1984). *Nuevo León. Apuntes Históricos*. México: Castillo, pp. 1-2.

¹⁹³⁰ Uno de cada 100 personas hablantes de lengua indígena de 3 años y más en la entidad y 7 de cada 100 personas a nivel nacional. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA y GEOGRAFÍA (2017). *Encuesta Intercensal 2015*, INEGI. México: INEGI, pp. 3-5, 15-18.

sociales diversas y de la vida socioeconómica de la entidad que constituye un reto para la planeación del desarrollo del Estado.

Damos un apunte geográfico sobre aspectos básicos de la geografía de Nuevo León; es una de las 32 entidades que integran políticamente la República Mexicana y se localiza en la región noreste del país, ocupando el 13 lugar del país, se divide políticamente en 51 municipios donde se ubican más de 7,000 localidades (ciudades, pueblos, rancherías, colonias).¹⁹³¹ De hecho, los factores y elementos físico-geográficos son en principio el soporte de un espacio transformado por el elemento humano y sus modos de vida, fundamentan el determinismo geográfico, la cultura y el desarrollo tecnológico en las zonas geoeconómicas, dentro de la geografía humana moderna de la entidad.

Figura 1. Ubicación geográfica y escudo del Estado de Nuevo León



Fuente: CONCANACO SERVYTUR MÉXICO (2017). *Indicadores Nuevo León*. Nuevo León: CONCANACO.

1.1. Panorama histórico-político

Del mismo modo conviene acudir al recurso sistemático en la promoción del desarrollo productivo y la implementación de un enfoque integral de la economía del estado. Es en este contexto la visibilidad de las mujeres que participan en la política pública y laboral para el desarrollo democrático en los diferentes sectores de la sociedad

¹⁹³¹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2015). *Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa 2015*. México: INEGI, pp. 130-131.

nuevoleonesa. Todo indica asimismo desde el punto de vista de la perspectiva de género se pierden en el frente del conocimiento de la cultura jurídica referente a la creación y desarrollo desde el siglo XIX, en la consolidación de la vida institucional de la entidad, en los que se debatía la Constitución de 1857¹⁹³² en la entidad libre y soberana del Estado de Nuevo León.

Por otra parte, ya dejaba entrever el texto constitucional estatal de 1857 una sistematización de los *derechos del hombre*, pues estos se encontraban en los primeros veintinueve artículos de la Constitución, donde se hacía alusión a que los derechos del hombre eran la base y el objeto de las instituciones sociales.¹⁹³³ En particular se encontraban los siguientes derechos: de la libertad (art. 2.); educación (art. 3.); una justa retribución salarial (art. 5.); igualdad (art. 12.) y se establecía el derecho político de votar y ser votado (art. 23.),¹⁹³⁴ permite repensar precisamente cuando la entidad empieza a definir sus rasgos sociales, económicos, políticos y culturales. Un tema ampliamente tratado, aparece en toda su complejidad cuando se considera a la luz de las comparaciones internacionales.

De esta forma la Constitución y las leyes son testimonios escritos de la historia política de la entidad en cada una de sus etapas, así como de las relaciones de las instituciones jurídicas,¹⁹³⁵ ordenamientos jurídicos que combinan elementos materiales y formales de derecho. Por tanto, las normas constitucionales siguen siendo el diseño institucional que marca el deber ser de las instituciones políticas del estado. De hecho, el concepto de justicia de los nuevoleoneses fue creando un sentimiento de regionalismo diferente al de la mayor parte de la República mexicana.¹⁹³⁶

¹⁹³² HERMOSA, J. (1991). *Manual de geografía y estadística de la Republica mexicana*. México: Mora, pp. 96-133.

¹⁹³³ TORRES ESTRADA, P. (2007). "La historia constitucional del estado de Nuevo León". En BENAVIDES HINOJOSA, A., TORRES ESTRADA, P. *La Constitución de 1857 y el Noreste mexicano*. Monterrey: Anuario del Archivo General del Estado de Nuevo León, p. 207.

¹⁹³⁴ PÉREZ DE LOS REYES, M. A. (2003). *Historia del derecho mexicano*. Vol. 3. México: Oxford, pp. 82-83.

¹⁹³⁵ GÓMEZ ROJO, M. E. (2003). *Historia del derecho y de las instituciones*. Málaga: Universidad de Málaga, pp. 86-119.

¹⁹³⁶ MARÍNEZ ASSAD, C. (2001). *Los sentimientos de la región. Del viejo centralismo a la nueva pluralidad*. México: Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana y Océano de México, S.A. de C. V. pp. 10-12

1.1.1. Semblanza histórico-social

La sociedad nuevoleonesa entiende que la democracia es un sistema de vida, que se rige por la vigencia de la libertad, la igualdad y la justicia social que todo ciudadano tiene y que está protegido por el Gobierno del Estado de Nuevo León. Así como, el constante mejoramiento económico, social, político y cultural que asegure el acceso al bienestar y la calidad de vida de la población, hay que reconsiderar los márgenes del mercado laboral como una zona de sombra e indefinición, cada vez más marginal y cada vez más feminizada.

Es decir, más o menos visible, más o menos mensurable, es preciso interpretar y comprender más allá de las tasas y los instrumentos de medida establecidos, que contienen interrogantes fundamentales sobre el entorno, la delimitación y las definiciones o indicadores con perspectiva de género. Por ello, la importancia del principio de igualdad de género para transformar de manera racional y ordenada los desafíos de la política pública.

Por otra parte, la participación de la mujer neoleonesa en su lucha por una mayor participación en el ámbito social, económico, político y cultural en la que sea definitivo y estable su papel como ciudadana y la democracia de género, a través de la inclusión de las mujeres en empleos de calidad en la función pública. Cabe resaltar la necesidad de promover la creación de más y mejores empleos como una estrategia de la política pública para la consecución de la igualdad de oportunidades de género teniendo a la igualdad como valor y como pilar en un cambio estructural e inclusión de la agenda pública del Estado.

Por otro lado, sobre la desigualdad de género en la dimensión de la autonomía económica se advierte que cada vez más mujeres neolonesas tienen que armonizar sus actividades de trabajo y en el hogar, ser madre, esposa y trabajadora es, sin duda, una situación difícil de atender para las mujeres.¹⁹³⁷ Por ello, para la consecución de igualdad de género pueden convertirse en buenas prácticas las políticas de cuidado, salariales, modelos de servicios integrados para mujeres, enfoques transversales en planes, programas y proyectos de sensibilización para la conciliación familiar y profesional entre mujeres y hombres. Asimismo, es un derecho humano y un medio el acceso pleno en condiciones de

¹⁹³⁷ CARRASCO, C., BORDERÍAS, C. TORNS, T. (2011). *El trabajo de cuidados, historia, teoría y políticas*. Trad. de Mireia Bofill. Madrid: Catarata, 20-58, 177-184, 212, 416.

igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral y profesional para el progreso económico y social de mujeres y hombres.

Por lo demás, desde el punto de vista de las mujeres sobre la base de una distinción simplista entre dos campos: el mercado de trabajo público, por un lado, la diferencias por motivos de sexo, por el otro lado, para identificar los cambios estructurales que han determinado las transformaciones de la población activa. No obstante, cada vez se tiene más conciencia en la potenciación del papel de la mujer en el ámbito público, y así fomentar el empleo que desempeña un papel importante para lograr la igualdad entre mujeres y de mujeres y hombres por el propio discurso de igualdad de género como funcionarias en el Gobierno.

Ahora bien, una prioridad para la igualdad es una educación en igualdad y para la igualdad de género es un elemento indispensable para el progreso económico y social de la mujer el acceso pleno y en condiciones de igualdad a la educación.¹⁹³⁸ Por tanto, promover acciones, proyectos y programas dirigidos a una mejor orientación profesional hacia carreras (no estereotipadas/no sexistas)¹⁹³⁹ de formación académica relacionadas con las diferentes áreas de trabajo en las instituciones gubernamentales para lograr el objetivo de igualdad de género en el acceso a puestos de toma de decisiones garantizándose así el ejercicio pleno de la ciudadanía de la mujer en la función pública.

2. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN CONTEXTOS DE TRABAJO: LOS EMPLEOS EN EL ÁMBITO PÚBLICO

La economía de la entidad se ha transformado por el impulso del comercio, la industria y el capitalismo que ha complementado la visión económica del desarrollo de la población,¹⁹⁴⁰ así como la consideración de sus efectos sobre la igualdad, equidad y paridad entre mujeres y hombres. Vemos como los esfuerzos fueron dirigidos a conformar una población estable y sostenible que contribuyera a crear una entidad emprendedora, de

¹⁹³⁸ SALDAÑA DÍAZ, M. N. (2006). “La educación en igualdad y para la igualdad entre los géneros en el marco normativo de las Naciones Unidas, la Unión Europea y Constitucional español”. En *Revista de Educación XXI*, núm. 8. Universidad de Huelva, pp. 202-218.

¹⁹³⁹ GONZÁLEZ, A. (2002). *Mujer y educación: Educar para la igualdad, educar desde la diferencia*. Barcelona: Graó, pp. 23-32.

¹⁹⁴⁰ SALAZAR SALINAS, T. J. (1988). *Nuevo León demográfico*. Nuevo León, México: Gobierno del Estado de Nuevo León, Consejo Nacional de Población, Consejo Estatal de Población, pp. 128-129.

progreso y bienestar social. Por ello, la atención del poder público que proponen y definen las políticas públicas en fenómenos como la segregación sexual de las ocupaciones, la desigualdad de género y la discriminación por motivos de sexo que se refleja en el espacio laboral de la entidad.

Por otro lado, es posible encontrar estadísticas con características económicas de desigualdad de género; el salario en casi todas las ocupaciones es menor el de la mujer que el de los hombres; la segregación de género en el trabajo se ve afectada ya que sistemáticamente sitúa al colectivo femenino en sectores feminizados. De hecho, en cuanto mejor es la escolaridad de la mujer nuevoleonense, su participación o inserción es reducida o escasa en puestos de mayor jerarquía en el ámbito público, entre otros.¹⁹⁴¹

Por otra parte, la educación¹⁹⁴² ha constituido un logro de las mujeres; no obstante, la formación profesional no ha sido un elemento de ruptura de la segregación de género en el trabajo, ni han cambiado los prejuicios y cultura que impiden que las mujeres obtengan puestos de trabajo de acuerdo a su mayor preparación en relación con la de los hombres, de modo que las evidencias en parte son reflejo de la desigualdad de género en la función pública.

Por lo antes expuesto, es necesario ver las encuestas oficiales y los principales resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (en adelante ENOE) del primer trimestre, de 2018 referente a las actividades económicas de la población total (PT), la población económicamente activa ocupados, desocupados y las tasas laborales. En este sentido los indicadores laborales de las personas ocupadas en el gobierno y organismos internacionales del total de dos millones ciento ochenta y seis mil setecientos treinta y ocho se ubica el 38,2% de ochocientos treinta y cuatro mil quinientos setenta y cuatro que representa a las mujeres y el 61,8% de un millón trescientos cincuenta y dos mil ciento sesenta y cuatro de hombres.¹⁹⁴³

¹⁹⁴¹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (1988). *Anuario Estadístico de Nuevo León 1986*. Nuevo León: INEGI, SARH, p. 18-20.

¹⁹⁴² BONAL, X., TOMÉ, A. (1997). *Construir la escuela coeducativa. La sensibilización del profesorado*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, pp. 13-14, 21-25.

¹⁹⁴³ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, INEGI, ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO, DE 2018. México: STPS, IEGI, ENOE, pp. 5-6.

Otro dato que es necesario señalar es la escolaridad de la población ocupada, por ejemplo en el nivel de educación secundaria y media superior del total de veintiséis millones quinientos quince mil trescientos veintiuno, se ubica con un 37,8%, de diez millones veintinueve mil ochocientos catorce de mujeres y de 62,2% de dieciséis millones cuatrocientos ochenta y cinco mil quinientos siete de hombres; en la educación superior de un total de once millones ciento once mil cincuenta, se ubica con un 44,3% de cuatro millones novecientos diecisiete mil novecientos setenta y uno respecto a las mujeres, y el 55,7% de seis millones ciento noventa y tres mil setenta y nueve es de hombres.

Tabla 1. Evolución de indicadores laborales de la población en el primer trimestre, de 2018.

| EVOLUCIÓN DE INDICADORES LABORALES | | | | | | |
|--|-------------|------------|------------|----------------|---------|---------|
| POBLACIÓN Primer trimestre 2018 (Personas) | | | | | | |
| Concepto | Nacional | | | Estructura (%) | | |
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Población Total (PT) | 124,286,623 | 59,950,931 | 64,335,692 | 100.0 | 48.2 | 51.8 |
| Población menor de 15 años (Menores) | 31,681,818 | 16,081,623 | 15,600,195 | 100.0 | 50.8 | 49.2 |
| Población en Edad de Trabajar (PET) | 92,604,805 | 43,869,308 | 48,735,497 | 100.0 | 47.4 | 52.6 |
| Población Económicamente Inactiva (PEI) | 38,014,032 | 10,050,267 | 27,963,765 | 100.0 | 26.4 | 73.6 |
| Población Económicamente Activa (PEA) | 54,590,773 | 33,819,041 | 20,771,732 | 100.0 | 62.0 | 38.0 |
| Ocupados | 52,876,916 | 32,776,410 | 20,100,506 | 100.0 | 62.0 | 38.0 |
| Desocupados | 1,713,857 | 1,042,631 | 671,226 | 100.0 | 60.8 | 39.2 |
| Tasas Laborales (por cientos) | | | | | | |
| Tasa Neta de Participación, TNP (PEA/PET) | 59.0 | 77.1 | 42.6 | | | |
| Tasa de Desocupación, TD (Desocupados/PEA) | 3.1 | 3.1 | 3.2 | | | |
| Tasa de Desocupación Jóvenes (15 a 29 años) | 5.8 | 5.5 | 6.2 | | | |
| Tasa de Informalidad Laboral, TIL | 56.7 | 56.6 | 57.1 | | | |

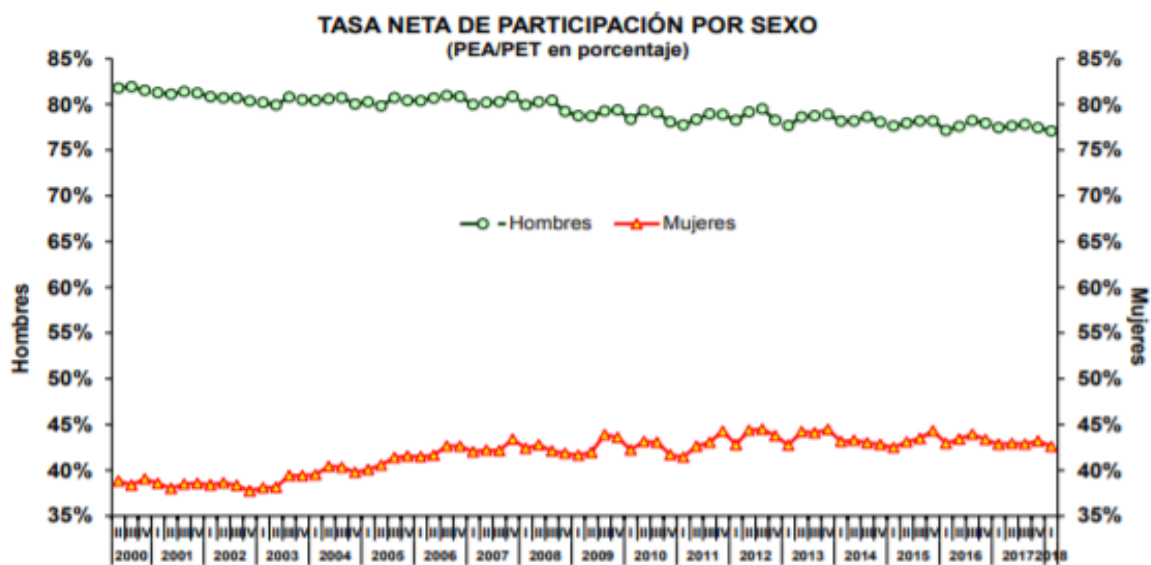
FUENTE: STPS-INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

De esta forma, podemos ver que aunque la participación de las mujeres en la actividad económica se ha incrementado todavía muestran un claro sesgo a favor de los hombres cuyas tasas son mayores y ha significado analizar las lógicas sociales que están debajo de las recomposiciones del mundo laboral en lo que se refiere al reparto del trabajo que revelan fenómenos generales. Si esto es así, también es necesario encontrar respuestas en las políticas públicas que sean reales y efectivas para el crecimiento de la participación de las mujeres en la actividad económica y aplicable en su derecho como ciudadanas mexicanas.

En este escenario la población económicamente activa; las mujeres ocupan el 38% frente al de los hombres el 62%; la población ocupada se ubica en el 38% en las mujeres y

el 62% de los hombres; y la población desocupada de 40% es de mujeres y el 60% de hombres. La tasa de desocupación (en adelante TD) a nivel nacional se ubicó en 3,2% de la Población Económicamente Activa (en adelante PEA), proporción menor a la del mes de marzo 2017 de 3,5%; y se ubica el 3,3% en las mujeres y el 3,2% de hombres.¹⁹⁴⁴ En este escenario se estima que de 46 de cada 100 mujeres tienen empleo y 79 de cada 100 hombres tienen trabajo.

Gráfica 1. Tasa neta de participación desagregada por sexo en el primer trimestre, de 2018.



Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, de 2018.

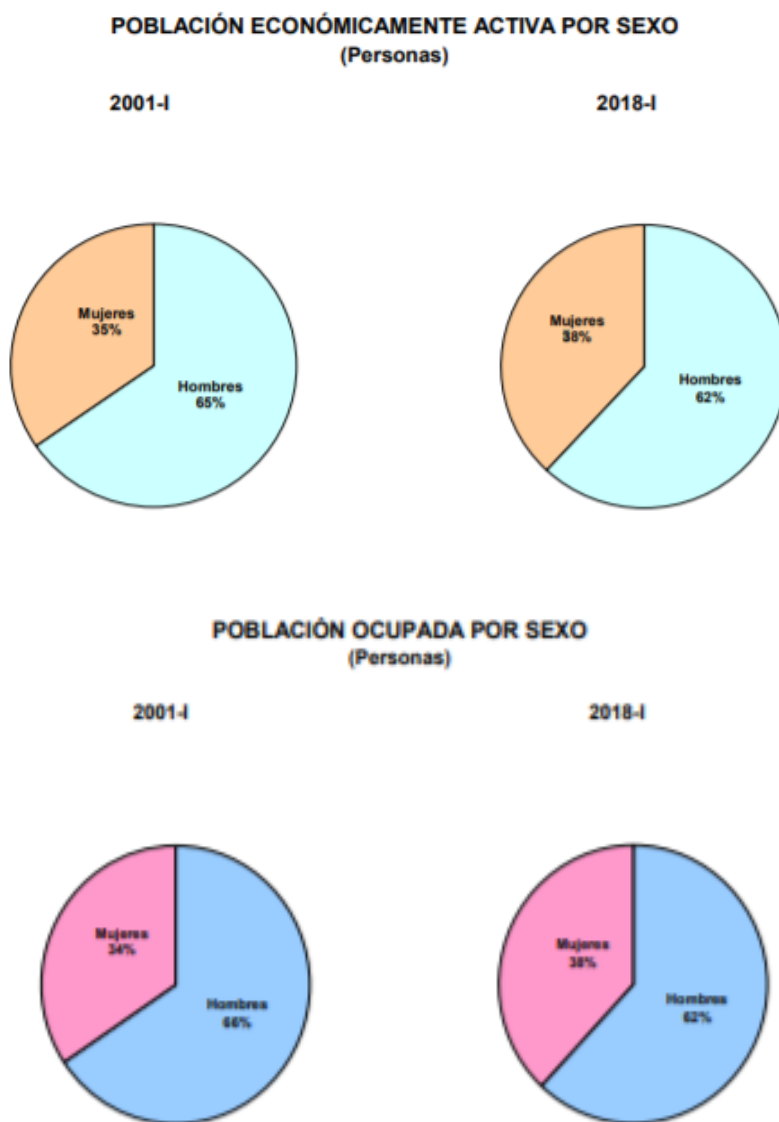
Por eso, el análisis de las diferencias de sexo en el mercado laboral sirve para conocer la actividad femenina en el trabajo y en el empleo en general. A fin de seguir la pista a las diferencias, las desigualdades y las disparidades en el espectro económico como ya se ha señalado, de una mirada frente a las desigualdades, de salir de la invisibilidad que afecta particularmente a las mujeres.¹⁹⁴⁵ Es en este escenario que las mujeres distribuyen

¹⁹⁴⁴ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, INEGI, ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO, DE 2018. México: STPS, IEGI, ENOE, pp. 7, 9-10, 15.

¹⁹⁴⁵ Personal en instituciones de las administraciones públicas estatales según sexo y régimen de contratación de 2013. Total 99.707, hombres 43.182, mujeres 56.525; régimen de contratación, confianza 15.602, base o sindicalizado 68.567, otro 15.538 (incluye personal contratado bajo el régimen eventual, honorarios u otro).

su tiempo entre el trabajo profesional y el trabajo doméstico no remunerado de frente a una aún prevaleciente cultura del hombre proveedor cada vez más contrastante con la realidad social, por eso se suma en el objetivo la igualdad de género y en la conciliación familiar y laboral entre mujeres y hombres.

Gráfica 2 y 3. Población económicamente activa y ocupada desagregada por sexo, de 2018.

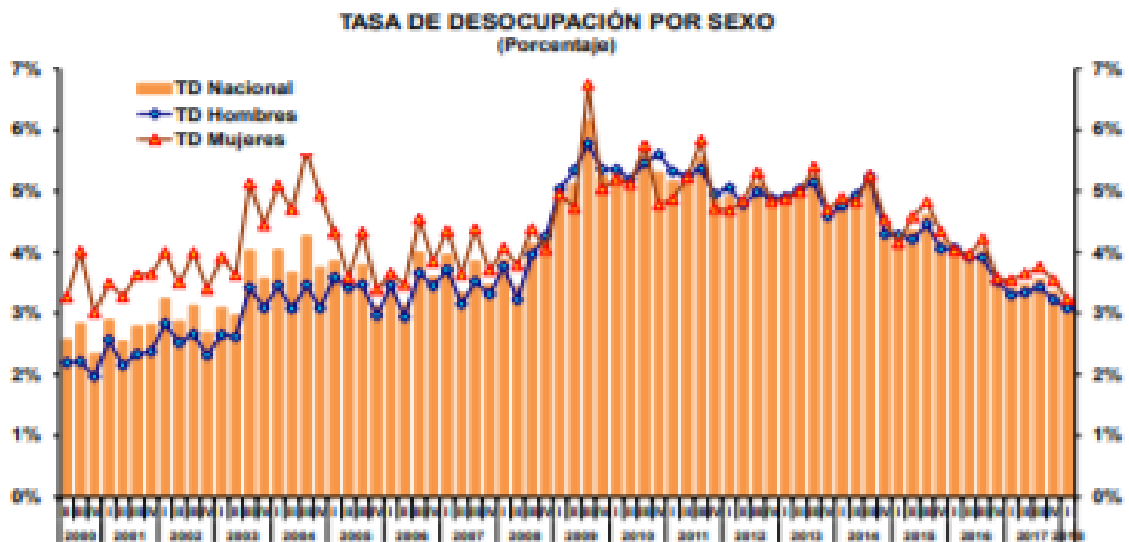


Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, de 2018.

Censo Nacional de Gobierno 2103. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2015). *Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa 2015*. México: INEGI, p. 234.

Siguiendo el hilo conductor se evidencia las brechas entre grupos de mujeres con mujeres como resultado de desventajas enfrentadas por la feminización de la pobreza. Si bien los esfuerzos que se han realizado alrededor del mundo en la consecución de una realidad que las sociedades todavía luchan por incorporar a la mujer en el círculo de la prosperidad. En este sentido, se destaca el logro alcanzado en la dimensión de educación, que enriquece la perspectiva del desarrollo humano y de una nueva visión que permita conocer las oportunidades y profundizar en los retos en materia de igualdad de género y contribuir a que éstos puedan ser superados.

Gráfica 4. Tasa de desocupación desagregada por sexo, de 2018.



Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, de 2018.

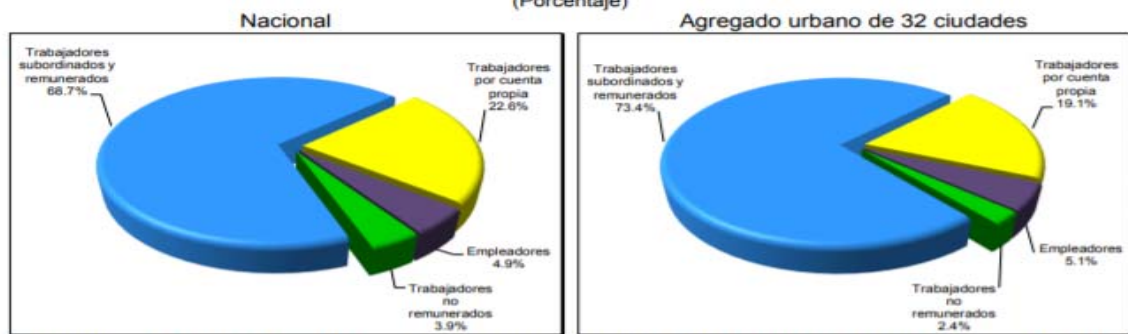
Se consideró dentro de la muestra a 32 áreas urbanas del país¹⁹⁴⁶ en donde el mercado de trabajo está más organizado, por ejemplo, hacer referencia de los trabajadores subordinados y remunerados de 73,4%, de los trabajadores por cuenta propia el 19,1%, los empleadores se ubican en un 5,1% y los trabajadores no remunerados con un 2,4%, se hace referencia también a la desocupación en este ámbito que significó el 4% de la PEA, con cifras ajustadas por estacionalidad.

¹⁹⁴⁶ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2018). *Comunicado de Prensa, núm. 162/18*, de 26 de abril de 2018. México: INEGI, pp. 1-2.

Gráfica 5. Población ocupada según su posición, conformada por 32 ciudades en el ámbito urbano, de 2018.



Gráfica 5
POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SU POSICIÓN DURANTE MARZO DE 2018
(Porcentaje)



Nota: Los porcentajes resultan de considerar los Indicadores de Ocupación y Empleo con todos sus decimales, razón por la cual las sumas de los componentes a un decimal pueden no dar 100 por ciento.
Fuente: INEGI.

Por su parte a nivel nacional, la tasa de desocupación (en adelante TD) con un 2,9% de la PEA menor a la de marzo de 2017, cuando se ubicó con un 3,2%. Así también reporta la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) con un 15,4% de los desocupados que no tenían estudios completos de secundaria, y en la situación de subocupación se ubicó con un 37,3%, frente al 84,5% de los de mayor nivel de educación y el 62,5% en la situación de subocupación. En este sentido el caso particular de Nuevo León la información sobre la desocupación de marzo de 2018 con un 3,7% igual que el del mismo mes de 2017 (3,7%).

Tabla 2. Tasa de desocupación desagregada por sexo de 2018.



Cuadro 2
TASA DE DESOCUPACIÓN POR SEXO, DURANTE MARZO DE 2018
CIFRAS DESESTACIONALIZADAS

| Concepto | Porcentaje respecto a la PEA | Diferencia en puntos porcentuales respecto a: | |
|--------------------------------------|------------------------------|---|----------------------------|
| | | Mes inmediato anterior | Igual mes del año anterior |
| Nacional: | | | |
| Tasa de Desocupación | 3.2 | (-) 0.1 | (-) 0.3 |
| TD Hombres | 3.2 | 0.1 | (-) 0.1 |
| TD Mujeres | 3.3 | (-) 0.2 | (-) 0.5 |
| 32 principales áreas urbanas: | | | |
| Tasa de Desocupación Urbana | 4.0 | 0.0 | (-) 0.1 |
| TD Urbana Hombres | 4.0 | 0.1 | 0.1 |
| TD Urbana Mujeres | 3.8 | (-) 0.3 | (-) 0.4 |

Nota: Las diferencias en puntos porcentuales resultan de considerar los indicadores con todos sus decimales.

Fuente: INEGI.

En comparación de la población ocupada por la naturaleza de la unidad económica frente a la tasa de informalidad laboral 1 de 56,9% y mayor en 0,1% respecto al de marzo de 2017; la tasa de ocupación en el sector informal 1 son operadas sin registros contables y funcionan con los recursos del hogar o de la persona que encabeza la actividad (sin que se constituya como empresa) ello representó el 27,1% que permaneció sin variación a la de igual mes del año pasado; la población subocupada representó el 7,3% de la población ocupada; y los datos preliminares indican que la tasa de participación con un 59,3% de la población de 15 años y más es económicamente activa (PEA).¹⁹⁴⁷

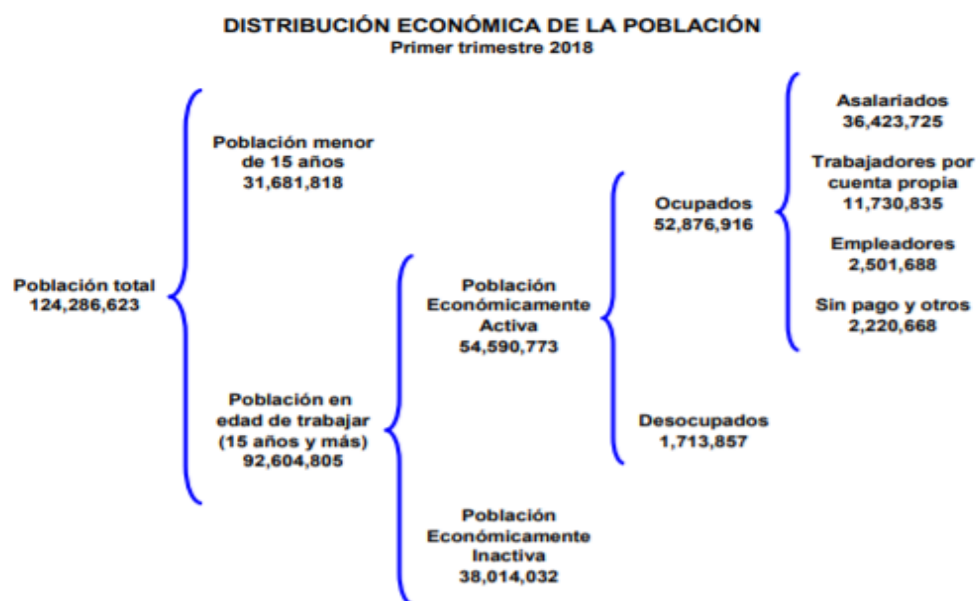
Por otra parte, la población ocupada alcanzó el 97,1% de la PEA durante marzo de 2018, del total de ocupados el 68,7% trabaja en una plaza o puesto de trabajo como subordinado y remunerado, el 22,6% trabaja de manera autónoma, el 3,9% trabaja en los negocios familiares, y un 4,9% son patrones o empleadores. En el ámbito urbano de alta densidad de población de más de 100 mil habitantes, el trabajo subordinado y remunerado representó el 73,4% de la población total, es decir, el 4,7% más que a nivel nacional.¹⁹⁴⁸

¹⁹⁴⁷ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2018). *Comunicado de Prensa, núm. 141/18*, de 27 de marzo de 2018. México: INEGI, pp. 1-2.

¹⁹⁴⁸ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2018). *Comunicado de Prensa, núm. 162/18*, de 26 de abril de 2018. México: INEGI, pp. 1-2.

De esta forma la población ocupada por sector de actividad se concentró con un 42,9% en los servicios del total, dicho de otra manera, de 18,5% en el comercio, el 16,7% en la industria manufacturera, con un 12,3% en actividades agropecuarias, de 8,2% en la construcción, de 0,8% en la minería, electricidad, agua y gas, y con un 0,5% no específico su actividad.

Figura 2. Distribución económica de la población en el primer trimestre, de 2018.



Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral México, de 2018. INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, de 2018.
Véase: <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf>

La tasa de trabajo asalariado (sueldo, salario o jornal) fue de 64,9% de la población ocupada; las plazas de trabajo de los que teniendo un empleo quieren cambiarlo o buscan un segundo trabajo se situó en el 6,3% de la PEA, de marzo de 2018 reflejando un incremento en comparación a la de 6% de marzo de 2017; y la tasa de condiciones críticas de ocupación desde el punto de vista del tiempo de trabajo o ingresos el indicador se calcula conforme a la población ocupada la tasa se ubicó en el 15,9% cifra mayor que la de 14,1% registrada en marzo de 2017.¹⁹⁴⁹

¹⁹⁴⁹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2018). *Comunicado de Prensa, núm. 141/18*, de 27 de marzo de 2018. México: INEGI, pp. 1-2.

Tabla 3. Tasas complementarias de ocupación y desocupación, de 2017-2018.

Cuadro 4
TASAS COMPLEMENTARIAS DE OCUPACIÓN Y DESOCUPACIÓN
DURANTE MARZO
(Porcentajes)

| Concepto | 2017 | 2018 |
|---|------|------|
| Tasa de Participación ^{1/} | 59.3 | 59.0 |
| Tasa de Desocupación ^{2/} | 3.2 | 2.9 |
| TD Hombres | 3.0 | 2.9 |
| TD Mujeres | 3.5 | 3.0 |
| TD Urbana | 3.7 | 3.6 |
| TD Urbana Hombres | 3.6 | 3.7 |
| TD Urbana Mujeres | 3.8 | 3.5 |
| Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación ^{2/} | 8.8 | 8.6 |
| Tasa de Presión General ^{2/} | 6.0 | 6.3 |
| Tasa de Trabajo Asalariado ^{3/} | 64.9 | 64.9 |
| Tasa de Subocupación ^{3/} | 6.5 | 6.9 |
| Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación ^{3/} | 14.1 | 15.9 |
| Tasa de Informalidad Laboral 1 ^{3/} | 56.8 | 56.7 |
| Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 ^{3/} | 27.3 | 27.3 |

^{1/} Tasa calculada respecto a la población en edad de trabajar.

^{2/} Tasas calculadas respecto a la población económicamente activa.

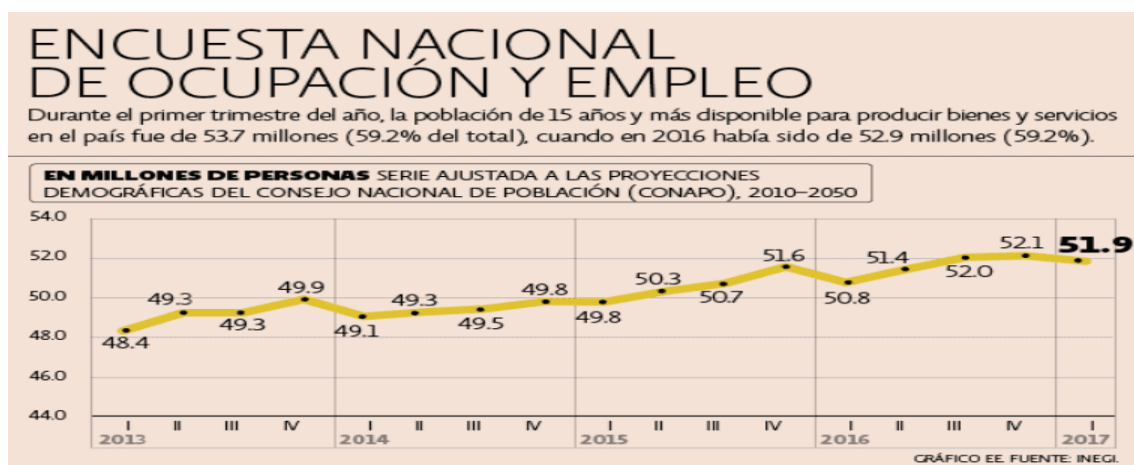
^{3/} Tasas calculadas respecto a la población ocupada.

Fuente: INEGI.

Conforme a la población ocupada durante el primer trimestre, de 2017 alcanzó cincuenta y un millones novecientos mil de personas, respecto a ello, diecinueve millones setecientos mil son mujeres y treinta y dos millones doscientos mil son hombres, cantidad superior en un millón cien mil de personas respecto a la del primer trimestre de 2016, permite visibilizar la diferencia de mujeres y hombres que tienen un empleo.

Cabe señalar que los factores de expansión (muestra) se ajustan por las proyecciones de población que elabora el Consejo Nacional de Población (en adelante CONAPO) y los indicadores de ocupación y empleo están ajustados a la modificación de las proyecciones demográficas 2010-2050, que publicó CONAPO el 16 de abril de 2013.

Gráfica 6. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), de 2017.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, ENOE, de 2017.

De esta manera la población de 15 años y más se emplea/trabaja en producir bienes y servicios en el país, una población de cincuenta y tres millones setecientos mil el 59,2% del total (2017), cuando en el 2016 había sido de 52,9%, la diferencia de ello es el crecimiento demográfico como de las expectativas que tiene la población de contribuir o no en la actividad económica (INEGI). En este contexto la población de 15 años y más tienen un promedio de escolaridad un poco más de la secundaria concluida de 9,4%, pero por otro lado la población de 15 años y más es analfabeta de 5,4% en el primer trimestre de 2018 (no sabe leer ni escribir).¹⁹⁵⁰

Dicho todo lo anterior, más de la mitad de la población ocupada con un 50,5% se concentra en las ciudades más grandes del país; desde esta perspectiva se ve que los asentamientos que tienen entre 15,000 y menos de 100,000 habitantes (urbano medio) con un 15,1%, otro tanto de la población se ubican en localidades de 2,500 a 15,000 habitantes (urbano bajo) con un 14%.

Otros aportes significativos del organismo estadístico referente al sector económico y de la población en el que laboran: seis millones quinientos mil de personas con un 12,6% trabajan en el sector primario (agricultura, ganadería, caza y pesca); trece millones doscientos mil con el 25,5% trabajan en el sector secundario o industrial (industria

¹⁹⁵⁰ EL ECONOMISTA (2017). *Desocupación a la baja en IT, informalidad al alza: INEGI*. México: Encuesta Nacional de Ocupación y empleo, p. 1.

manufacturera, electricidad y construcción); treinta y un mil millones ochocientos mil con un 61,4%, trabajan en el sector terciario (comercio, restaurantes, servicios de alojamiento, transportes, comunicación, correo, almacenamiento, servicios profesionales, financieros y corporativos, servicios sociales y servicios diversos) la actividad laboral de este sector, se podría decir que es un sector feminizado donde la mayoría de las mujeres no interrumpen su actividad familiar; por último lo que se refiere con un 5% de la población no especificó la actividad en la que trabajan.

Además de lo anterior en el primer trimestre de 2017, Nuevo León registró un incremento en su índice de actividad económica con un 2,2% con respecto al mismo periodo de 2016 (ITAE);¹⁹⁵¹ en el segundo trimestre de 2017 en los indicadores de PEA se refleja que ascendió a dos millones cuatrocientos treinta y seis mil quinientos cuarenta personas lo que representó el 61,2% de la población en edad de trabajar. Así como del total de la PEA, el 96% de las personas están ocupadas y con un 4% están desocupadas.

De esta forma en el sector económico y de la población en el que laboran entre las principales actividades se encuentra: el comercio con un 16,3%; servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles de 10,2%; construcción de 11,5%; y fabricación de maquinaria y equipo de 8,1%; transportes, correos y almacenamiento, en resumen juntas representan el 54,1% del Producto Interno Bruto (PIB) estatal.¹⁹⁵²

Por lo anterior, la evolución de los indicadores laborales del primer trimestre de 2018 señalan que la tasa bruta nacional de participación (PEA/PT) se ubica con un 46,3%; la tasa neta de participación de 59,9%; la tasa de desocupación de 3,6%; tasa de informalidad laboral de 35,3%. Ello implica que en los trabajos asalariados en la ocupación se ubican con un 80,1%, así los trabajadores asegurados (IMSS) son referentes de los empleos ocupados y que son asalariados con un 83,9%.

De esta forma el ingreso promedio de la población ocupada en este periodo con un salario de 6,035 (pesos mensuales) a nivel nacional, se identifica el de las mujeres con una

¹⁹⁵¹ Nuevo León el Indicador Trimestral de la Actividad Económica Estatal (ITAE), ofrece un panorama de la situación y evolución económica del estado en el corto plazo; el Producto Interno Bruto (PIB) y de acuerdo al Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, la entidad cuenta con 165,908 Unidades Económicas, lo que representa el 3,3% del total del país.

¹⁹⁵² CONCANACO SERVYTUR MÉXICO (2017). *Indicadores Nuevo León*. Nuevo León: CONCANACO, pp.1-11.

percepción salarial de 5,105 y el de los hombres de 6,607. En el caso particular de Nuevo León el salario de 7,500 estatal y el ingreso salarial de las mujeres de 6,500 y de los hombres de 8,500 a 9,000 pesos mensuales.¹⁹⁵³

De hecho, aunque la participación de las mujeres en la actividad económica se ha incrementado todavía muestran un claro sesgo a favor de los hombres cuyas tasas son mayores; y en el trabajo no remunerado la mayor tasa es de las mujeres que son el 68,6% frente al de los hombres de 31,3%. Si esto es así, también es necesario encontrar respuestas en las políticas públicas que sean reales y efectivas para el crecimiento de la participación de las mujeres en la actividad económica y aplicable en su derecho como ciudadanas nuevoleonenses.

Tabla 4. Informalidad laboral a nivel Nacional y Nuevo León, del segundo trimestre de 2017.

INFORMALIDAD LABORAL

| Segundo trimestre de 2017 | Nacional | Nuevo León | % de representación |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| Total | 29,496,507 | 799,752 | 3 |
| Sector informal | 14,077,063 | 464,894 | 3 |
| Trabajo doméstico remunerado | 2,285,538 | 88,653 | 4 |
| Empresas, Gobierno e Instituciones | 7,204,584 | 223,037 | 3 |
| Ámbito agropecuario | 5,929,322 | 23,168 | 0.4 |

Fuente: INEGI

Fuentes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Secretaría de Economía, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Coneval y Banco Mundial, de 2017.

Por todo lo dicho en Nuevo León el grado promedio de escolaridad de la población de 15 años y más con un 10,3%, lo que equivale a poco más del primer año de educación media superior y 2 de cada 100 personas de 15 años y más no saben leer ni escribir. Por lo antes expuesto desde nuestra modesta opinión se identificó las desigualdades que viven las mujeres mexicanas en el país, región y local y se realizó de forma breve un mapeo georreferenciado de las desigualdades entre mujeres y hombres, así como del rezago de la

¹⁹⁵³ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, INEGI, ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO, DE 2018. México: STPS, IEGI, ENOE, pp. 20-25.

igualdad de género y de igualdad de oportunidades y de trato de género en el ámbito público.

Gráfica 7. Medición de pobreza, porcentaje, número de personas y carencias sociales, Nuevo León, de 2014.



Fuente: CONEVAL. CONCANACO SERVYTUR MÉXICO (2017). *Indicadores Nuevo León*. Nuevo León

En este hilo conductor si se comparan uno a uno los diferentes indicadores acerca de la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo se observan las desigualdades entre el trabajo femenino y el masculino.¹⁹⁵⁴ Tanto si se aplican las formas de flexibilidad reunidos es la relativa prioridad de igualdad de género. Ahora bien, aun se afrontan retos conceptuales y metodológicos que permiten observar aspectos de las trabajadoras asalariadas vinculados al trabajo doméstico no remunerado, el uso del tiempo, los aportes y beneficios, entre otros, y en el sistema de previsión en la planeación de las políticas públicas estatal y municipal.

En la consideración de las diferencias de género, se amplía también en carencias y exclusiones que afectan a la mayoría de las mujeres en términos de calidad del empleo, de ingresos, de educación y de participación en la función pública. Las desigualdades que se producen entre mujeres y hombres afectan especialmente a las mujeres al interior de las minorías de los puestos de más jerarquía o de más alto nivel, de los mejores puestos de trabajo,¹⁹⁵⁵ de los ingresos y del poder de decisión en la Administración Pública. De hecho,

¹⁹⁵⁴ GÁLVEZ, T. (2001). “Aspectos económicos de la equidad de género”. En *Serie 35 Mujer y desarrollo*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, CEPAL, pp. 17-59.

¹⁹⁵⁵ ALLES, M. A. (1994). “La mujer profesional en un rol ejecutivo”. En KOHEN, B. *De Mujeres y Profesiones*. Buenos Aires: Letra Buena, pp. 149-159.

el propósito de igualdad de oportunidades y el objetivo de una sociedad más igualitaria e incluyente.

No se trata, como ya se ha señalado, de una lectura en negativo, de una mirada deliberadamente pesimista sobre una situación en plena evolución. La voluntad de mostrar las desigualdades no equivale, en este contexto, a negar los progresos, sino a mostrar las desigualdades que son ilegítimas. También constituye un medio de presión sobre las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres en general y de las mujeres como funcionarias y hombres como servidores públicos en el Gobierno y en Organismos Internacionales.

Por ello, es necesario conocer las tendencias que habrán de tomar en cuenta los poderes públicos para la formulación de políticas que favorezcan la igualdad de oportunidades de género y de trato desde el sistema de selección que favorezcan el logro de la igualdad y equidad de género. Por otra parte, para enfocar la igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato es histórica la relación entre los sexos que se refiere a la división sexual del trabajo entre mujeres y hombres. Aunque una mayor cantidad del colectivo femenino comparte por igual que los hombres el rol de proveedor económico en los hogares, aún las normas de trabajo y de funcionamiento social están reguladas por la idea de que los hombres generan ingresos y las mujeres ocupan su tiempo en las tareas domésticas y el cuidado del hogar y la familia.

Por lo antes expuesto, en este marco sobre el telón de fondo basado en las mujeres que trabajan pero no reciben un salario es el 68,4%; las mujeres trabajadoras asalariadas tienen un salario mínimo o de uno a dos salarios mínimos representan el 50,4%. Por ello, se da cuenta de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en el empleo público. Así también la existencia de la brecha salarial de las mujeres nuevoleonenses es de más de 2 y hasta 3 salarios mínimos es el 23,2%, el de los hombres es de 3 a 5 salarios mínimos es el 28,5%. Por otro lado, se estima el ingreso promedio de los hombres es 36,7% más alto que el de las mujeres.¹⁹⁵⁶

¹⁹⁵⁶ Población ocupada por sexo, según nivel de ingreso 2015. Población ocupada 2.212.256, hasta un salario mínimo 163.932 (67.29/70.10), más de 1 hasta 2 salarios mínimos 294.723, más de 2 hasta 3 salarios mínimos 520.004, más de 3 hasta 5 salarios mínimos 408.438, más de 5 salarios mínimos 170.354, no recibe ingresos 48.176, no especificado 606.629; hombres, población ocupada 1.388.997, hasta un salario mínimo 71.376, más de 1 hasta 2 salarios mínimos 148.146, más de 2 hasta 3 salarios mínimos 324.013, más de 3 hasta 5

Por su parte, los empleos y más recientemente también las profesiones entre un ámbito femenino y otro masculino,¹⁹⁵⁷ constituye una característica constante que sólo se empezó a cuestionar, a la vista de los cambios recientes, con las transformaciones del espacio público de las situaciones que viven las mujeres a finales de la década de los noventa. Un mayor nivel de formación escolar y universitaria como un proceso indiscutible, toda vez que ofrece una protección frente a la ocupación y empleo.

No obstante, las diferencias salariales influyen sobre la organización de los sistemas de enseñanza y sobre la formación escolar y profesional de las mujeres y los hombres. Este enfoque sexuado permite apreciar, de manera más objetiva de los que suele ser habitual la brecha salarial entre mujeres y hombres. De esta forma, se observa que en el ámbito nacional el total de mujeres que trabajan sin recibir un salario es el 43,3%. Por otra parte, las mujeres que tienen salario mínimo es el 51% por lo que el Estado de Nuevo León se encuentra muy por encima de los niveles nacionales.

En este marco en el ámbito de trabajo se visibiliza la desvalorización cultural de *lo femenino* en relación *con lo masculino* da cuenta de la desigualdad entre mujeres y hombres y constituyen los impedimentos más profundos para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la reducida efectividad de los objetivos de las políticas públicas. Por lo antes expuesto queda demostrada, así como evidente desde la perspectiva de género y transversalidad la igualdad de género por encima de las políticas públicas las brechas de género de la desigualdad y discriminación por motivos de sexo. Por ello, la importancia de la articulación entre desarrollo económico y social; la transformación productiva y derechos humanos; y la universalidad de derechos y respeto a la diferencia de mujeres y hombres.

También, la importancia de la perspectiva de género y transversalidad en la consideración de igualdad de género en el momento del diseño de las políticas públicas y

salarios mínimos 316.438, más de 5 salarios mínimos 124.065, no recibe ingresos 17.649, no especificado 387.310; mujeres, población ocupada 823.259, hasta un salario mínimo 92.556, más de 1 hasta 2 salarios mínimos 146.577, más de 2 hasta 3 salarios mínimos 195.991, más de 3 hasta 5 salarios mínimos 92.000, más de 5 salarios mínimos 46.289, no recibe ingresos 30.527, no especificado 219.319. Las cifras se calcularon con factores de expansión ajustados a las proyecciones demográficas oficiales elaboradas por el CONAPO, con base en los resultados definitivos del Censo de Población y Vivienda 2010. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2015). *Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa 2015*. México: INEGI, pp. 285-286, 334.

¹⁹⁵⁷ CACOUAULT, M. (1999). "Féminisation de l'enseignement, masculinisation des fonctions de direction: Égalité formelle et différenciation des carrières chez les professeurs du second degré". En *La Revue de L'ÉTHIQUE*. París, pp. 95-129.

en la promoción de la cultura de género en el ámbito social, económico y político. Por último, la actual pujanza económica regiomontana no fue una casualidad, sino que ha sido producto del esfuerzo del capital humano, situación que ha quedado gravada en una de las frases del ilustre regiomontano REYES, “Nuevo León donde el más noble valor es el trabajo”.¹⁹⁵⁸

3. BREVE PANORAMA DE LA EDUCACIÓN EN EL ESTADO DE NUEVO LEÓN

En resumen, Nuevo León es una entidad en que los líderes sociales, los gobernantes y la sociedad impulsan la educación pública como clave del desarrollo social, económico, político y cultural. Así se produjo un desarrollo a finales del siglo XIX e inicios del siglo XX de la modernización de la educación y profesionalización de los maestros, más cualificada que prometían una mejor calidad educativa. En este sentido, ilustres educadores y pedagogos que destacan por su contemporaneidad de sus ideas y del pensamiento pedagógico nuevoleonés, como PEÑA, MARTÍNEZ, LIVAS, PÉREZ, SÁENZ, DE ORDOÑEZ, RAMOS, entre otros, ilustres pedagogos continuaron la labor de colocar a la entidad en las nuevas corrientes educativas¹⁹⁵⁹ del pensamiento educativo y de las concepciones pedagógicas modernas.

Esta evolución educativa y con el advenimiento del bienestar común de la sociedad constituye precisamente la instauración de la escuela mixta es una medida positiva una escuela neutra sin roles ni estereotipos tradicionales y por consiguiente la presencia de ambos sexos con los diferentes saberes cuando las competencias que aportan las mujeres se imponen de manera evidente las aspiraciones profesionales de las mujeres en lo que se refiere a su futuro de modo de vida.

En otras palabras, la historia del trabajo de las mujeres no sólo abren las puertas para una apreciación más justa del papel que siempre han tenido en la producción de riqueza y en la gestión de la vida cotidiana, sino también para una comprensión más adecuada del trabajo de los hombres y del funcionamiento de las sociedades. Por ello,

¹⁹⁵⁸ TORRES ESTRADA, P. R., NUÑEZ TORRES, M. (2010). *Nuevo León. Historia de las Instituciones Jurídicas*. México: UNAM, Senado de la República, pp. 70-71.

¹⁹⁵⁹ FRANCO SÁENZ, H. (2012). “Pilares de la Escuela Nuevoleonesa”. En FRANCO SÁENZ, H., CEPEDA OBREGÓN, M. *Maestros de Nuevo León*. México: Gobierno del Estado de Nuevo León, Fondo Editorial de Nuevo León, pp. 17-20.

diríase que la diferencia, se hace necesario comparar las carreras de los hombres y de las mujeres y a la vez también las de las mujeres o de los hombres entre sí. Por lo tanto, es esencial partir de que los centros de trabajo son mixtos, más allá del puesto que en ellos ocupe cada uno de ambos sexos.

De esta forma, la valoración de las cualificaciones en los diferentes tipos de organización educativa y de la formación escolar y universitaria de las mujeres y los hombres, se proponen evidenciar, en este sentido, que la presencia masiva de las mujeres en el ámbito público es una tendencia fuerte que no excluye, sin embargo, una evolución en cuanto al contenido de las tareas realizadas y de la cualificación aportada. Es esencial resaltar lo que está en juego en los cambios observados de las empleadas y funcionarias al servicio del Estado que optimizan las aportaciones de las nuevas tecnologías y participan en las decisiones de la función pública, apropiándose así de unas competencias masculinas.

Esto permite que el empleo, ocupación y la profesión femenina hayan experimentado una ruptura y se introduce la dimensión del cambio puesto que, el primer objetivo es intentar identificar evoluciones de orden cuantitativo el incremento del número de mujeres o de hombres en un sector feminizado o masculinizado que a la vez podrían ser indicativas de transformaciones de orden cualitativo.¹⁹⁶⁰ En efecto, una actividad puede pasar a ser redefinida como femenina o masculina en diversos momentos de su historia. Por consiguiente hay que prestar atención a la evolución de las tasas de feminización o masculinización que afectan a la vez al futuro de la profesión y a las modalidades de las relaciones entre los sexos.

Sin embargo, la transformación educativa no se ha traducido en una mejora del lugar que ocupan las mujeres dentro de la educación y del mercado laboral. Al adoptar este enfoque, se advierte que existen diferentes interpretaciones de carácter sexuado de la ocupación o la función.¹⁹⁶¹ Frente a las estrategias de las estudiantes o trabajadoras que intentan masculinizar su puesto de trabajo en un sector feminizado, se encuentra también

¹⁹⁶⁰ JARA, L. (2015). Género y salud en el marco de los ODS. Documento presentado en el XVI Encuentro Internacional de Estadísticas de Género. Desafíos Estadísticos hacia la implementación de la Agenda de Desarrollo Post 2015. Aguascalientes, Ags., p. 15.

¹⁹⁶¹ CACOUAULT, M. (2000). "Introducción: Variaciones en los empleos femeninos y masculinos". Trad. de Mireia Bofill. En MARUANI, M., ROGERAT, CH., TORNS, T. *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria y Antrazyt, pp. 28-31.

las de las funcionarias que intentan feminizar un puesto definido como masculino. Así, estas estrategias y diferencias se encuentran vinculadas en el sesgo de los espacios femeninos y masculinos como de la formación y de empleo y a la escasa cualificación de los puestos que ocupan las mujeres, en este sentido, se atribuía al menor valor del capital humano de la mujer, medido en función de la titulación y experiencia en el trabajo público.

Por último, ha llamado la atención sobre las consecuencias de la creciente desigualdad que se asocian a la desigual distribución del capital educativo entre los individuos y a la menor creación y disponibilidad de empleos con productividad media y alta. Una vez más, la percepción y la calidad social de la participación de las mujeres en la actividad económica determinan la identificación de las actividades y la concepción de los títulos profesionales. Por otra parte, la complejidad de los hechos y determinaciones estudiadas, los fenómenos de interdependencia que vinculan el universo doméstico y el del trabajo remunerado hacen necesaria la colaboración entre las disciplinas en torno a los temas relacionados con la educación.

Capítulo II

PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES SOBRE LA IGUALDAD EN LA DIVERSIDAD DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN

La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, Decreto núm. 285, de 2011 suscitó esperanzas, pero con frecuencia se puede leer que este objetivo de igualdad no ha logrado su aplicación real y efectiva; por ello no se consigue generar la igualdad,¹⁹⁶² sobre todo la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las diferencias salariales, al porcentaje de mujeres en los puestos de decisión y poder, entre otros, similar o igual en direcciones de mandos medios en la función pública: estos hechos revelarían supuestamente que la Ley no se aplica. Si bien no podemos suscribir esta afirmación de que la ley no se aplica, sin embargo es cierto que el derecho a la igualdad no se ha desarrollado de forma suficiente.

Es conveniente calibrar ante todo el peso de la igualdad, un cambio que sin duda todavía no se ha completado, ni siempre se acepta o se admite entre principios jurídicos que intervienen y garantiza a la mujer derechos iguales a los del hombre en todos los ámbitos.¹⁹⁶³ En este contexto, el trabajo de las mujeres se sigue conociendo mal y poco; el trabajo femenino está marcado, además, por una serie de estereotipos, el más persistente se expresa sin duda en el ámbito público especialmente en los puestos de más importancia de decisión y poder en la función pública a nivel estatal y municipal. Del mismo modo que la mayoría de las mujeres que participan en el sistema de selección como concursantes a un empleo en la estructura gubernamental. En otras palabras parecen imposibles de conseguir y diríase que es necesario repetir la importancia de la historia de las mujeres que han trabajado siempre.

Esta insistencia es necesaria puesto que las categorías habituales del análisis económico y social han omitido o negado la participación femenina durante largo tiempo y

¹⁹⁶² FRAISSE, G. (1996). *La différence des sexes*. Trad. de G. Frarsse París: Presses Universitaires de France (PUF), Buenos Aires, Manantial, pp. 125-130.

¹⁹⁶³ LANQUETIN, M. T. (2000). "La igualdad profesional: El derecho bajo la prueba de los hechos". En MARUANI, M., ROGERAT, CH., TORNS, T. *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria Antrazyt, pp. 171-173.

con mucha frecuencia. Por otro lado, la identificación y la cuantificación estadística del número de mujeres sigue siendo un problema para describir y medir la actividad de las mujeres puede ser más o menos favorable a la actividad femenina y a la declaración de la misma.

En consecuencia, a menudo no se identifica la actividad de las mujeres. Por ello el reto para este estudio está en conseguir dar cuenta de las formas de participación de las mujeres en la función pública. Una de nuestras hipótesis es que el trabajo femenino es un instrumento para la comprensión de la labor de las mujeres en torno a la organización del trabajo estructurado de diferentes estados o posiciones dentro de una misma profesión o empleos cualificados basados en formaciones específicas. Los hechos de igualdad no se interpretaban del mismo modo que en el caso de los hombres.

Desde esta óptica, el problema esencial se planteaba en relación con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres e incluso la legalidad del trabajo asalariado de la mujer¹⁹⁶⁴ que ha generado una segregación de la fuerza de trabajo de las mujeres, así como empleos menos bien pagados y secundarios en el mercado de trabajo público. Sin embargo, la igualdad profesional entre mujeres y hombres parecía haber llegado, la igualdad de trato, es decir, la igualdad de derechos concebida como un derecho individual, pero también de oportunidades se consideraba integrada en la igualdad de derechos.

La fuerza de la nueva legislación reside precisamente en que las distingue y las medidas adoptadas en nombre de la igualdad de oportunidades responden al propósito de acelerar la realización de la igualdad de trato. La igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato es, para empezar un derecho fundamental reconocido constitucionalmente y establecido también en el Derecho Internacional en el ámbito de los derechos humanos, con objeto de hacer efectiva la igualdad de hecho y de derecho.

Por último, seguidamente se presenta el resultado de estudio llevada a cabo en el marco de la “Perspectiva de género en la función pública: Referencia especial caso mexicano” que ha consistido en una encuesta para la medida hacia la igualdad de género

¹⁹⁶⁴ SCOTT, J. (1991). “La travailleuse”. Tomo IV. En DUBY, G., PERROT, M. *Histoire des femmes par*. París: Plon, pp. 44, 419-444, 479, 493-495.

que incluye la descripción, su proceso de elaboración, su estructura, así como los resultados de fiabilidad y validez realizados. Finalmente se adjunta el texto de treinta y siete ítems que componen la escala.¹⁹⁶⁵ Así como entre los criterios se hace una muestra de los ítems desagregados por sexo.

I. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

Desde el enfoque de la perspectiva de género se ha considerado dar un informe del proceso de estudio realizado mediante técnicas de investigación jurídica y sociológica, en el marco del proyecto que lleva por nombre “Perspectiva de género en la función pública: Referencia especial caso mexicano” como categoría analítica en la que confluyen diferentes experiencias y miradas profesionales de las trabajadoras/es al servicio público en el Estado de Nuevo León. En este sentido, se aportan elementos que permitan reconocer y describir el marco de la política socioeconómica como elemento que conlleva a los diversos componentes de la igualdad de género.

En el proceso de la preparación se han concretado algunos pasos: definir los autores sociales, donde se desarrollará la investigación, elaboración del esquema de la encuesta - ítems y reflexión sobre las posibles conclusiones. En este sentido, las preguntas y respuestas en el planteamiento ¿Qué fenómeno se estudió?, ¿Cómo se estudió?, ¿Cuáles fueron los resultados y ¿Qué significan estos resultados?¹⁹⁶⁶ Para lo que nos ocupa, un análisis que no persigue la distribución numérica de opiniones y conductas, y por ello nos hemos decantado por la utilización de técnicas de investigación de carácter cualitativo y cuantitativo¹⁹⁶⁷ al considerar que, éstas, permiten el acceso a interpretación y significados sobre las relaciones de poder, las cuales están determinadas por dimensiones subjetivas, culturales, intereses e institucionales. También, una aproximación a las dimensiones de igualdad de género manifestados en la encuesta por los servidores públicos en el gobierno.

¹⁹⁶⁵ DE SOLA, A., MARTÍNEZ BENLLOCH, I., LUIS MELIÁ, J. (2003). “El cuestionario de actitudes hacia la igualdad de géneros (CAIG): Elaboración y estudio psicométrico”. Vol. 34, núm, 1, 101-123. En *Anuario de Psicología*. Barcelona: Universitat de Barcelona, pp. 101-102.

¹⁹⁶⁶ MANTEROLA, D., PINEDA, V., VIAL, M. (2007). “¿Cómo presentar los resultados de una investigación científica? En *Revista Chilena de Cirugía*. Vol. 59, núm. 2, pp. 156-160.

¹⁹⁶⁷ ANGER-EGG, E. (1978). *Introducción a las técnicas de investigación social*. 7ª. ed. Buenos Aires: Humanitas, pp. 335-336.

Seguidamente, de técnicas cualitativas, la entrevista y un panel de expertas/os como también de la técnica cuantitativa en la aplicación de una encuesta a las trabajadoras/es como servidores públicos al servicio del Estado. De esta forma, en el presente capítulo se da a conocer una muestra convencional acotada de las siguientes características: la aplicación de cincuenta encuestas, tres entrevistas y un panel de expertas/os. Los temas que se vieron se ajustaron al guión que previamente había elaborado el equipo de investigación.

Sucintamente los núcleos temáticos se centraron en las siguientes cuestiones: 1. Igualdad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; 2. La escolaridad y profesionalización; 3. Retribución salarial; 4. Conciliación de la vida familiar, laboral y personal; 5. Políticas públicas y políticas de género; 6. Preguntas generales. Posteriormente se presenta una síntesis por núcleo temático de los resultados obtenidos de la encuesta a los diferentes actores sociales.

Para la realización del trabajo de campo el equipo de investigación hizo la elección de la muestra con base fundamentalmente en el criterio de su aplicación en un sector altamente masculinizado. Por ello, tras contactar a la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León se puede señalar que es un sector con una diversidad de cargos en diferentes niveles de jerarquía de las trabajadoras/es como servidores públicos del gobierno. En este sentido, referente a las actividades de trabajo como un secretario, subsecretario, director, coordinador, encargado, jefe, superintendente, supervisor, delegado, secretario particular, comisionado, auditor, calculista, diseñador, sistemas, topógrafo, analista, asistente, auxiliar, chofer, honorarios, jardinero, mecánico, operador, secretaria, entre otros.

En este contexto, consideramos en nuestra modesta opinión, hacer algunas precisiones y de los fenómenos vigentes puedan resultar útiles en lo que se refiere a la estructura organizacional sobre la situación vigente de los servidores públicos. Por otro lado, es esencial señalar que en el desarrollo del estudio de las prácticas políticas¹⁹⁶⁸ y de igualdad de género, vale la pena recordar que el poder (político y económico) desde la cúspide de la pirámide están contenidos elementos que van describiendo una identidad y una cultura de la élite político-burocrática.

¹⁹⁶⁸ HERNÁNDEZ FUENTES, M. A. (2011). "El enfoque de la cultura política en la investigación histórica: Algunas precisiones y problemáticas vigentes". En *Seminario de Cultura Política*. México: UAM, Unidad Azcapotzalco, pp. 6-8.

De esta forma, tomando como base lo propuesto por especialistas, que surge a partir de lo analizado, como necesario a construir en el presente y en el futuro la igualdad de género a través de la especialización y profesionalización de los servidores públicos (especialmente en los niveles de jerarquía) en la función pública.

1.1. Planteamiento del trabajo de campo: Objetivos y metodología

El trabajo está orientado tanto en un enfoque descriptivo, el cuantitativo y el cualitativo, así como en técnicas de investigación, metodología de la investigación, métodos de análisis y similares dentro de campos sociales, jurídicos, administrativos, y económicos que de manera objetiva se basan en fenómenos observables de la realidad. Así como apoyarnos en la investigación científica que es sistemática, empírica y crítica para hacer un estudio en forma cuidadosa y precavida.

No se profundizará por ahora en ellas, su revisión aunque breve, se emplea un proceso cuidadoso y metódico en el esfuerzo para generar conocimiento sobre la percepción de los actores sociales sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se inscribe en la necesidad de ampliar el conocimiento acerca de la evolución del empleo referente a la función pública y el rol de los actores sociales bajo el prisma de la perspectiva de género como categoría analítica.¹⁹⁶⁹

Para la realización del trabajo optamos por un estudio interdisciplinario, que se realiza con la cooperación de las trabajadoras/es como servidores públicos del Gobierno. Por otro lado, considerando la necesidad de conocer el rol de género, las diferentes experiencias y miradas profesionales de los actores sociales sobre el trabajo de investigación que lleva por título “Perspectiva de género en la función pública: Referencia especial caso mexicano”. Un nuevo escenario que se abre en las percepciones que se van generando sobre las leyes, reglamentos, decretos, planes y programas, entre otros, que son base del discurso gubernamental sobre la igualdad de género, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración Pública.

Es en este escenario donde el interés en el estudio sobre el papel de la mujer trabajadora en las instituciones gubernamentales desde la perspectiva de género,

¹⁹⁶⁹ CARRILLO CASTRO, A. (2001). *Génesis y evolución de la Administración Pública en México*. México: Instituto de Administración Pública de Michoacán, pp. 40-41.

visibilizando la formación de profesionales para emplearse en el gobierno en sus diferentes órdenes y niveles jerárquicos.¹⁹⁷⁰ En este contexto, la extensión del campo de estudio en relación con el desarrollo se consideraron seis pasos o fases similares y relacionadas entre sí del estudio: 1. Planteamiento de estudio; 2. Justificación; 3. Hipótesis; 4. Diseño de investigación; 5. Análisis de datos; 6. Resultado.¹⁹⁷¹

Por su parte, cada etapa precede a la siguiente, parte de una idea, que va acotándose y, una vez limitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y se determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto, y se establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis. Dicho de otra forma, éstas se generan durante el proceso y van refinándose conforme se recaban más datos o son resultado del estudio. Es decir, precede la recolección de datos en obtener las perspectivas y puntos de vista de las/los participantes (sus prioridades, experiencias, significados y otros aspectos subjetivos).

Como criterio de análisis también se entendió como medio útil la técnica para recolectar datos,¹⁹⁷² a través del lenguaje escrito, verbal, discusión en grupo, entrevistas (escritas), revisión de documentos, su propósito consiste en reconstruir la realidad, tal y como lo observan los actores sociales en su relación con el desarrollo económico centrándose en el crecimiento del sector laboral estatal. Hoy en día, ya pasada la primera década del siglo XXI, en un criterio jurídico para el desarrollo;¹⁹⁷³ se considera el punto de encuentro entre el gobierno y los servidores públicos, que han dejado de ser actores pasivos para transformarse en activos que favorezca la corresponsabilidad de igualdad de género y de oportunidades en la Administración Pública.

¹⁹⁷⁰ MERINO MAÑÓN, J. (1988). "Tamaño y Composición de la Administración Pública Mexicana". En RAP, núm. 73. México: INAP, UNAM, pp. 34-40.

¹⁹⁷¹ DANKHE, O. L. (1976). "Investigación y comunicación". Capítulo 13. En FERNÁNDEZ-COLLADO, C., DANKE, O. L. *La comunicación humana: Ciencia social*. México: McGRAWHILL, pp. 385-454.

¹⁹⁷² HYMAN, H. (1971). *Diseño y análisis de las encuestas sociales*. Argentina: Amorrortu, pp. 531-532.

¹⁹⁷³ BAÑO LEÓN, J. M. (1987). "La igualdad como derecho público subjetivo". En RAP, núm. 114, pp. 189-191.

1.1.1. Objetivo

Parte del reconocimiento de analizar e identificar en situaciones determinadas si se evita una obligación como el respeto a los principios de igualdad de género, igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, de mérito y capacidad en el sector público.¹⁹⁷⁴ En este sentido, la identificación de igualdad de género y apuntalar aún más el análisis de dichos principios que forman parte del contenido esencial del derecho fundamental y están reconocidos en la Constitución (arts. 1, 4 y 123. CM), y en las leyes nacionales e internacionales. Por otro lado, este trabajo maneja un concepto lo más amplio posible de empleo público, entendido como todos aquellos puestos de trabajo del personal funcionario y del personal laboral fijo en las administraciones públicas.

Asimismo, implica algunas consideraciones más específicas sobre las relaciones de género en las instituciones y en las condiciones de trabajo en el empleo público: en primer lugar en el proceso de selección en el acceso a los empleos públicos; en segundo lugar conocer o detectar las condiciones de trabajo en la promoción o ascenso en los niveles de mayor jerarquía y señalar la existencia de la brecha salarial de género; por último, especificar la existencia de transparencia e imparcialidad en la asunción en los niveles de jerarquía y respeto a las garantías de los principios de mérito y capacidad aplicable en el caso del personal funcionario.

En este escenario, se considera el resultado de la medición cuantitativa¹⁹⁷⁵ de la encuesta y se busca exponer si hay una aplicación completa y real de acciones positivas de igualdad de género no sólo en la práctica administrativa, sino también en la propia aplicación de las medidas de la legislación vigente.¹⁹⁷⁶ Por otra parte, se busca analizar el proceso de promoción o ascensos en el empleo público; detectar la existencia de privilegios administrativos que encubren las relaciones laborales o tienen por objeto funciones reservadas al personal funcionario o directivo, debido a las peculiaridades de su designación a las funciones que se le atribuyen; precisar si se proponen medidas para

¹⁹⁷⁴ AGUILAR VILLANUEVA, L. F. (1991). *El estudio de las políticas públicas*. México: Porrúa, pp. 281-288.

¹⁹⁷⁵ KERLINGER, F. N. (1975). *Investigación del comportamiento: Técnicas y metodología*. Capítulo 2. México: Nueva Editorial Interamericana, pp. 138, 146, 162.

¹⁹⁷⁶ AGUILAR VILLANUEVA, L. F. (1993). *Problemas públicos y agenda de gobierno*. México: Porrúa, pp. 286-287.

impedir la desigualdad y discriminación por motivo de sexo en la institución gubernamental.

1.1.2. Metodología

Por otra parte, una vez expuestos los objetivos del trabajo de campo, señalar que se han aplicado varios métodos durante el desarrollo del trabajo, de inicio se centra en los métodos exploratorio, descriptivo, correlacionar y jurídico, entre otros, ya que su diferencia radica en la manera de enfocarlos en cada momento en el proceso de estudio. De esta forma, se pretende cumplir con las exigencias en materia jurídica, en particular con la objetividad, racionalidad, sistematicidad y precisión del ordenamiento jurídico, que conlleva la metodología desde la recolección de datos hasta la obtención de resultados del estudio referente a los servidores públicos sobre empleo público.

Dentro de los diferentes enfoques empíricos para el trabajo de campo se encuentra el estadístico, el estudio de caso y el comparado.¹⁹⁷⁷ De hecho, el estudio estadístico se relaciona con el análisis cuantitativo que tiene como propósito reunir datos a través de cuestionarios/encuestas y entrevistas, así como obtener resultados de los encuestados. En este contexto, en la tarea de campo se destacan los elementos que la componen, sus relaciones laborales y los comportamientos referentes a las medidas de aplicación de igualdad de género por las autoridades de la institución administrativa del gobierno.

No obstante, el uso de los diversos métodos de investigación, el objetivo del estudio de campo es la generación de hipótesis que buscan explicar y establecer la evolución de las diversas dimensiones del principio de igualdad de género referente en el ámbito de trabajo de las trabajadoras/es como servidores públicos del gobierno estatal y municipal. También, se enmarca la vigencia del principio de igualdad de género, igualdad de oportunidades y de trato en la aplicación en los empleos públicos funcionariales y laborales, con el objetivo de determinar si se garantiza suficientemente la normativa constitucional, las leyes son aplicadas en las políticas públicas y políticas de género en el ámbito del empleo.

Por otro lado, durante el desarrollo del trabajo de campo se han ido haciendo ajustes necesarios conforme a las circunstancias de los límites temporales y espaciales del estudio

¹⁹⁷⁷ LIJPHART, (2000). *Modelos de la democracia*. Barcelona: Ariel, p. 52.

(época y lugar).¹⁹⁷⁸ Posteriormente se ha buscado la información para identificar la institución e individuos que aporten datos acerca de la igualdad de género referente a las condiciones de trabajo, así como verificar la factibilidad del estudio. Por ello, las actividades a realizar sean útiles para formular las preguntas e hipótesis que preceden, durante o después de la recolección de datos y refinarlas y responderlas.

De esta forma, tener una aproximación al objeto de estudio: la primera es interna en las experiencias de los encuestados referente a las diversas dimensiones de la igualdad de género: la segunda es externa sobre la realidad de la aplicación de las leyes de igualdad de género, la no discriminación por motivos de sexo, la violencia laboral, el acoso por razón de sexo o por acoso sexual, entre otros.¹⁹⁷⁹ De hecho, la acción indagatoria por su complejidad y flexibilidad ha permitido modificar la muestra tanto en los objetivos como en las hipótesis,¹⁹⁸⁰ el ambiente de estudio ha variado por las circunstancias internas de la institución, que nos hemos visto en la necesidad con frecuencia de regresar a etapas previas, y el diseño de trabajo se ha ido ajustando.

Por ello, se plantea un problema de estudio limitado y concreto; las preguntas versan sobre cuestiones bajo la búsqueda cualitativa, para confirmar si ésta es apoyada por los hechos, y en este proceso se desarrolla una teoría coherente con los datos, con la cual se observa qué ocurre en el ámbito público.¹⁹⁸¹ Asimismo, al analizar los datos, podemos advertir que las preguntas de la encuesta son una parte inicial del trabajo de campo, y que pueden ser útiles para futuras líneas de investigación.

1.1.3. Justificación

El trabajo de investigación tiene por objetivo dar cuenta de la incorporación de las mujeres en la función pública, entre el reconocimiento constitucional del principio de igualdad entre los sexos y por los derechos de las mujeres, que son los que finalmente dan sentido al ordenamiento jurídico, como también en el diseño e implementación de políticas públicas. Por ello, la reflexión del estudio tiene un valor explicativo para confirmar,

¹⁹⁷⁸ ROJAS SORIANO, R. (1992). El proceso de la investigación científica. México: Trillas, pp. 95-138.

¹⁹⁷⁹ MEYER, L., BIZBERG, I. (2003). *Una historia contemporánea de México: Transformaciones y permanencias*. Tomo I. México: Océano, El Colegio de México, pp. 643-644.

¹⁹⁸⁰ BOSCH GARCÍA, C. (1978). *La técnica de investigación documental*. México: UNAM, FCPyS, pp. 69-70.

¹⁹⁸¹ BURGE, M. (1975). *La ciencia, su método y su filosofía*. Buenos Aires: Siglo Veinte, pp. 110.111.

redefinir y enriquecer la(s) hipótesis donde se verifiquen las relaciones de las trabajadoras/es en el ámbito público, buscando sus similitudes y diferencias en las prácticas de igualdad de género, de discriminación y la brecha salarial de género, entre otros, así como observar las consecuencias que se derivan en el espacio de trabajo.¹⁹⁸²

Asimismo, el propósito es conocer la vigencia de las políticas públicas y las acciones que se han implementado en la institución, en el conocimiento de género y las diversas dimensiones de la igualdad de género. En este marco de estudio desde el enfoque de la perspectiva de género identificar los obstáculos que sufren las mujeres para conseguir la igualdad de oportunidades y de trato conforme a derecho, igualdad, libertad y justicia social. De hecho, gracias a los logros alcanzados a través del tiempo y de las luchas de las mujeres, hoy en día, las mujeres han mejorado su condición en el empleo público, sin embargo, el camino aún es largo, para alcanzar la igualdad de género, y eliminar la desigualdad y discriminación por el sólo hecho de ser mujer.

En este sentido, se vinculan en el sistema de relaciones de poder y en la jerarquización laboral basada en la división sexual del trabajo. Por otra parte, se establecen los indicadores de género y a través de un análisis crítico objetivo identificar las diversas formas de desigualdad y discriminación de las mujeres que han sido históricamente invisibles, desde el acceso de las mujeres en el ámbito público.¹⁹⁸³ Por otro lado, los resultados de los indicadores de género serán de utilidad para conocer si existen las condiciones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la profesionalización, la igualdad salarial y la sensibilización en la repartición de las tareas domésticas y familiares,¹⁹⁸⁴ que han dado una nueva lectura en la práctica de la igualdad de género de los servidores públicos en el trabajo de campo realizado en la institución de la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León.

¹⁹⁸² CASO, A. (1988). *Cuatro ensayos de política, administración y empresa pública*. México: INAP, pp. 132-133.

¹⁹⁸³ LAPORTA, F. J. (1994). "Problemas de igualdad". En VALCÁRCEL, A. *El concepto de igualdad*. Madrid: Pablo Iglesias, pp. 68-69.

¹⁹⁸⁴ CECEÑA CERVANTES, J. L. (1978). "La económica en México 1950-1975". En *las Humanidades en México 1950-1975*. México: UNAM, pp. 429.456.

1.1.4. Función de la literatura para la definición de la hipótesis

Como apreciación de partida debe tenerse en cuenta que en todo marco institucional de la función pública, compete el sistema de fuentes en materia de empleo público de los principios constitucionales y de la legislación básica del Estado. Por otro lado, del sistema de empleo público se abordan variables en las relaciones entre las mujeres y los hombres que desempeñan un papel importante en la transformación de los valores, las normas y las prácticas culturales, los cuales, a su vez, influyen en factores socioeconómicos que pueden afectarles de manera positiva o negativa.

Por otro lado, en el ámbito de la gestión de la igualdad de género, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la profesionalización y el salario, los cuales, entran en un cuerpo general o especial, normalmente jerarquizado, en el que pueden ascender desde los últimos niveles hasta los de más categoría.¹⁹⁸⁵ En este sentido, incidirán en el objeto central de nuestro trabajo, pues como hemos ido apuntando en el marco de un sistema integral de empleo público, donde la mujer en la función pública¹⁹⁸⁶ se sitúa en la ordenación que potencie la eficacia y la efectividad de las políticas públicas y la política de género en las instituciones de la función pública.

En este marco es necesario contemplar temas tales como la formación, ascenso, promoción, retribuciones, entre otros; y se hace precisar una reflexión sobre los objetivos al considerar posible una hipótesis en el desempeño de los puestos en el empleo público. De esta forma, será comprobable si las condiciones en el trabajo evolucionan y si se combinan en la existencia de una igualdad de oportunidades y derechos en las relaciones entre mujeres y hombres y, a su vez, si contribuyen a las construcciones del estatus de las mujeres y los hombres en el ámbito público.¹⁹⁸⁷

¹⁹⁸⁵ OLMEDO GAYA, A. (2002). “Evolución histórica de la función pública en España y modelos comparados de función pública”. En CASTIJO BLANCO, F. A., OLMEDO GAYA, A. *Lecciones de Función Pública*. Granada: CEMCI, pp. 49-86.

¹⁹⁸⁶ LONGO MARTÍNEZ, F. (2004). *Mérito y flexibilidad. La gestión de las personas en las organizaciones del sector público*. Barcelona: Paidós, pp. 78-86.

¹⁹⁸⁷ JIMÉNEZ CAMPO, J. (1999). *Derechos fundamentales, concepto y garantías*. Madrid: Trotta, pp. 38-39.

1.1.5. Hipótesis

La competencia metodológica permite conocer y aplicar una serie de reglas para poder comprobar una hipótesis teórica, la formulación precisa e hipótesis explícitas,¹⁹⁸⁸ sostienen la legitimidad, utilidad y anuncia el desarrollo de una investigación que, según las circunstancias y las posibilidades han recibido contribuciones valiosas y fundamentales para la investigación. La distinción de las hipótesis tiene que ver con su capacidad para responder al estudio de caso planteado que se analiza: “Perspectiva de género en la función pública: Referencia especial caso mexicano” está vinculada con diversas variables y sobre la modalidad de construcción de una muestra estratificada.¹⁹⁸⁹ De esta forma, es la teoría guía de la investigación para la definición de la(s) hipótesis, el diseño y desarrollo de las etapas del proceso de estudio del caso.

Por lo antes expuesto, las primeras hipótesis surgen desde el momento de enunciar el problema, esto se debe que al analizar los aspectos y relaciones del fenómeno se empiezan a formular supuestos preliminares, mismos que se superan a medida que se completa el planteamiento del fenómeno o problema de estudio de campo. Por ello, permiten adelantar una(s) pregunta tentativa del fenómeno de estudio, así como se prueban diversas hipótesis y estas se establecen para aceptarlas o rechazarlas dependiendo el grado de certeza (probabilidad), y/o se generan hipótesis durante el estudio o al final de éste.¹⁹⁹⁰ Además, las hipótesis se establecen previamente, esto es, antes de recolectar y analizar los datos. Asimismo, se establecería una o varias hipótesis, bajo el enfoque cuantitativo-deductivo, se plantearían el estudio del caso definiendo su objetivo y su pregunta(s), de las posturas presentadas se podrá hacer el siguiente planteamiento.

Las hipótesis de partida giran en torno a las siguientes interrogantes: ¿Se han desplegado esfuerzos en la práctica a fin de formular y aplicar políticas de género capaces de crear un equilibrio entre las mujeres y los hombres en el trabajo?; ¿Se han abordado los principales obstáculos para la consecución de la igualdad de género? teniendo en cuenta los aspectos de desigualdad, discriminación y la brecha salarial de género; ¿La profesionalización y escolaridad ha creado mejores condiciones de trabajo? para subsanar

¹⁹⁸⁸ BLALOCK, H. M. (1970). *An Introduction to Social Research*. Englewood Cliffs: Prentice Hall, pp. 45-46.

¹⁹⁸⁹ BRYMAN, A. (1988). *Quantity and Quality in Social Research*. Londres: Routledge, pp. 109-198.

¹⁹⁹⁰ GIBSON, Q. (1974). *La lógica de la investigación social*. Trad. de Jaime Melgar. Madrid: Tecnos, p. 299.

las disparidades de género, que han permitido lograr avances en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la esfera pública; ¿Se ha creado conciencia en la repartición de las responsabilidades de la familia y las actividades domésticas? para la consecución de la conciliación de la vida familiar, el trabajo y la vida personal entre mujeres y hombres.

Por último, las hipótesis del trabajo poseen elementos objetivos que permiten adelantar una respuesta tentativa del fenómeno de estudio, que sirven para orientar la posibilidad de propuestas en el replanteamiento de medidas y estrategias en las políticas públicas, especialmente en la práctica para que sea real y efectivo el avance en la igualdad de género entre mujeres y hombres en el ámbito público. De esta manera, cuando las hipótesis se comprueban por los medios científicos tanto en conocimiento teóricos como en información empírica en relación a los distintos núcleos temáticos y los subindicadores de género que se encuentran relacionados entre sí, y que dan origen a los contenidos y a la perspectiva de género en un análisis de los hechos en la institución objeto de estudio que incide en el examen de las relaciones entre poder, sexo y género, sus distintas manifestaciones y los procesos a través de los cuales se originan, reproducen y se transforman en la relaciones de los actores sociales en el trabajo y las jerarquías en función al sexo-género de las personas como servidores públicos del gobierno.

2. DISEÑO DEL ESTUDIO

En la realización del trabajo de campo, tal como ya se ha mencionado, se examinaron las técnicas e instrumentos de investigación para recopilar la información primaria que corresponde a quienes y a cuantas personas se aplicará el instrumento de recolección de datos (cuestionario/encuesta, entrevista, grupo de expertos, entre otros).¹⁹⁹¹ El proceso del trabajo proporcionó la clave interpretativa para encontrar por que se eligió a la Secretaria de Obras Pública del Estado de Nuevo León.

En este contexto, la institución tiene una plantilla de 164 empleados, con un 68% de 112 hombres y el 32% de 52 mujeres, de la cuál se hizo una selección de 50 personas (25 mujeres y 25 hombres), se registraron todas las propiedades individuales que llamamos

¹⁹⁹¹ BAENA PAZ, G. (1967). *Instrumentos de investigación. Manual para elaborar trabajos de investigación y tesis profesionales*. México: UNAM, FCPyS, pp. 170-171.

variables en la fase de análisis de los datos (encuestas, entrevistas, grupos de expertos/os), clasificando las respuestas en categorías y atribuyendo a cada categoría un valor numérico, en el grupo de expertos se gravaron, se transcribieron y se codificaron, una de las variables obtenida de las entrevistas se definió como visión dicotómica de la realidad, es decir, la tendencia a interpretar las fuerzas en dos partes, una de las cuales es la parte de los funcionarios de medio mando y, por otra parte, la de mandos superiores en tantos elementos se utilicen para describirlo.

De hecho, varias técnicas y procedimientos se eligieron para recolectar la información requerida para efectuar el análisis del fenómeno de estudio y someter a prueba las hipótesis establecidas. Además, es posible que ciertos aspectos se indagaran incompletos o sin la debida profundidad para conocer las distintas variables objeto de estudio a nivel de la muestra de encuestados servidores públicos. Es decir, las ventajas que representa investigar sólo una parte de los elementos, sin que ello signifique que los resultados carezcan de validez. Por ello, de acuerdo al procedimiento señalado por la institución en la selección de las personas se procedió según ciertas características: sexo, edad, nivel de estudios, puestos de trabajo, estado civil, entre otros.

Por otro lado, se siguió un plan establecido en tiempo y forma en la recolección de una muestra, la elección de la institución, tener un conocimiento de las medidas de la población, el número de preguntas del cuestionario, que está en relación con la cantidad de variables sujetas a investigación, tiempos de aplicación de la encuesta, revisión de resultados, en otras palabras, una muestra estadísticamente representativa,¹⁹⁹² con un cuestionario y/o encuestas de preguntas cerradas sobre una muestra probabilística, es decir, esta uniformidad es necesaria porque el objetivo final de la recopilación de información es la matriz de datos, se refiere a la representatividad de los sujetos estudiados, y por la posibilidad de generalizar los resultados.

Por otra parte, estos se transfieren a una matriz de números ordenados en filas y columnas, donde se codifica la misma información mediante procedimientos estadísticos para determinar significados y describir el fenómeno estudiado desde el punto de vista de

¹⁹⁹² CORBETTA, P. (2007). "Investigación cuantitativa e investigación cualitativa" Trad. de Marta Díaz Ugarte, Susana Díaz Ugarte. *Metodología y Técnicas de Investigación Social*. Madrid: McGRAW-HILL-INTERAMERICANA DE ESPAÑA, pp. 34-43, 47-50.

los actores sociales. Por último, la fase del diseño de la muestra, como parte esencial del proceso de investigación, está relacionada con la estructuración de los instrumentos para recoger los datos, con las técnicas estadísticas de emplearse para el análisis y con la generalización de los resultados.

2.1. Recopilación de los datos

Con arreglo a este apartado, se realiza una técnica para la recogida de datos que hace referencia a la observación (no verbal); se entiende a la ventaja de la investigación cuantitativa y cualitativa cuando se trata de abordar temas de la realidad, por ejemplo, la progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral que ha facilitado que cada vez haya más mujeres directivas, aunque en menor proporción que los hombres, y que estén desarrollando un estilo de liderazgo y dirección diferenciada al de sus compañeros varones.¹⁹⁹³ En este sentido, de actuación concreta y particular de recogida de información relacionada con el tema de estudio.

De esta forma, intervienen factores que deben ser considerados: el tiempo disponible, los recursos, el conocimiento previo sobre el tema específico y el grado de relación con el estudio, la objetividad, selección de la institución pública y la posibilidad de recolección de los datos. En consecuencia, la conveniencia en reconocer el espacio donde, cómo y cuando se recopila la información.¹⁹⁹⁴ Por ello, cada enfoque tiene sus puntos fuertes y sus debilidades, pero lo positivo en la recolección de datos es la riqueza informativa que nos proporcionan las técnicas cuantitativa y cualitativa que cada una nos ofrece.¹⁹⁹⁵

Por otro lado, el instrumento de investigación utilizado es puntual, la objetividad, rigor, confiabilidad y validez de los datos (cuantitativo). Esto implica producir material como el cuestionario, la entrevista, el grupo de expertas/os, así también, cuáles y cuántos sujetos se encuestan, cuáles y cuántas organizaciones o instituciones se estudiarán. Por ello,

¹⁹⁹³ MARTÍNEZ-LEÓN, I., OLMEDO-CIFUENTES, I. GARCÍA-RUIZ, L. (2016). “Diferencias de género en el estilo de liderazgo en las cooperativas de enseñanza”. En *XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa. Economía Social: Crecimiento económico y bienestar*. España: CIRIEC, Universidad de Valencia, pp. 19, 22-27, 79-82.

¹⁹⁹⁴ CARBAJAL ARROYO, L. (2012). *Técnicas de recolección de datos e instrumentos de medición*. Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH), Facultad de Ciencias y Filosofía, pp. 2-20.

¹⁹⁹⁵ RODRÍGUEZ GÓMEZ, G., GIL FLORES, J., GARCÍA JIMÉNEZ, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Aljibe, pp. 185-196.

la recopilación de los datos guarda relación con la naturaleza de los datos; estos son fiables, precisos, rigurosos e unívocos, o al menos, se espera que lo sean.

En este sentido, en el proceso de recopilación de datos se eligió a la Secretaría de Obras Pública del Estado de Nuevo León, se acordó con la institución la confidencialidad de los datos y resultado de estudio, sólo para uso académico; la institución seleccionó 50 personas para la aplicación del cuestionario/encuesta. Por otra parte, una vez recolectados los datos, seguidamente se elaboraron tablas y gráficas de cada una de las 37 preguntas con el objetivo de analizar y presentar los resultados, así como observar el grado de factibilidad con la(s) hipótesis de la(s) que se ha partido. En este sentido, los datos recopilados sobre los distintos sujetos, son referente para ser comparables en cada uno de los indicadores examinados y se consignan en forma numérica a los resultados correspondientes a cada una de las preguntas del cuestionario/encuesta aplicada a los servidores públicos de la Secretaría de Obras Pública del Estado de Nuevo León.

2.2. Análisis del estudio

El trabajo de investigación es un proceso en donde se cumplen determinados principios metodológicos y se llevan a cabo diversos procesos específicos articulados, apoyados en teorías, métodos, técnicas e instrumentos¹⁹⁹⁶ para poder alcanzar un conocimiento objetivo sobre determinados fenómenos socioeconómicos de determinadas características en la práctica profesional de las mujeres, donde tradicionalmente ha estado relegada a actividades con escasa o ausente de responsabilidad y sin poder de decisión en la función pública.

Ante esta situación, en particular el objetivo del trabajo de investigación es identificar y analizar las diferencias de las mujeres y los hombres en las condiciones de trabajo, utilizando una encuesta y con la información obtenida medir¹⁹⁹⁷ los resultados que se fundamentan en el principio de igualdad de género. De hecho, en el marco del trabajo de campo se asume el estudio especialmente en las dimensiones de igualdad de género, en las que surge, se realiza y se aplican en el espacio público.

¹⁹⁹⁶ ROJAS SORIANO, R. (1991). Métodos para la investigación social. Una proposición dialéctica. México: Plaza y Valdez, pp. 124-125.

¹⁹⁹⁷ HOLGUÍN QUIÑONES, F. (1972). *Estadística descriptiva, aplicada a las ciencias sociales*. México: UNAM, FCPyS, pp. 412-413.

De este modo, abordar el estudio referente al discurso político y el poder público, es decir, que influye en la comunicación mediática y que ocupa un lugar hegemónico a la hora de evaluar el elemento esencial en la igualdad, mérito y capacidad en el acceso al puesto de trabajo; en la promoción profesional del empleado público; y en el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, así como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la función pública.¹⁹⁹⁸

Por último, es en este punto donde se sitúa la memoria histórica de la función pública, a tenor de desvelar los factores que inciden en la generación de dificultades y obstáculos que impiden eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres y la preferencia del varón sobre la mujer en el espacio público. Por lo antes expuesto, visibilizar si existe compromiso en la promoción y práctica de la igualdad de género por los operadores públicos en las administraciones públicas.

3. RESULTADO

Por lo antes expuesto, la perspectiva de género proporciona una nueva manera de descubrir los significados de las diversas y complejas formas de interrelación de las trabajadoras/es, las relaciones de poder y sus distintas manifestaciones construidas culturalmente en función a la diferencia sexual,¹⁹⁹⁹ y a la división sexual del trabajo. En este contexto, se constituye una perspectiva crítica sociocultural de la diferencia sexual y en un sistema de organización y jerarquización sociolaboral que establece relaciones de poder, y que en la experiencia histórica de las sociedades y en las distintas culturas han sido y es de hegemonía masculina, es decir, lo masculino sobre lo femenino en las interrelaciones, laborales, sociales y personales.

Por otra parte, a efectos de explicar el carácter sistémico de género, se hace referencia al trabajo de campo que se realizó en la Secretaría de Obras Públicas en el Estado de Nuevo León. En este sentido, cuando se terminó la recopilación de datos: los cuestionarios, la entrevista y el grupo de expertas/os, se inició el procesamiento de la

¹⁹⁹⁸ ROJAS SORIANO, R. (2013). Guía para realizar investigaciones sociales. México: Plaza y Valdez, pp. 31-32, 62-63, 71-81, 107-108.

¹⁹⁹⁹ SCOTT, J. (2003). "El género: Una categoría útil para el análisis histórico". En LAMAS, M. *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: UNAM-PUEG, Porrúa, pp. 265-302.

información,²⁰⁰⁰ la revisión del cuestionario/encuesta, la construcción de datos de las cinco áreas y de los subindicadores en base a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, promedio de años de escolaridad y profesionalización, igualdad retributiva de género, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como las disposiciones para mejorar la igualdad de género en la fuerza de trabajo en el ámbito público.

Por su parte, se consignan los resultados correspondientes a esta investigación que ilustra o indica la percepción de los actores sociales en cada uno de los indicadores, que al dar cuenta de sus opiniones, experiencias e interés reflejan el grado de conocimiento de las políticas de género en su espacio de trabajo. Además, dar cuenta de la implementación de estrategias de igualdad de género dirigidas a un cambio sociolaboral que implique la integración plena y efectiva de las mujeres en términos de derechos y condiciones necesarias para el desarrollo de los planes de vida en igualdad y libertad de las/trabajadoras/es en la función pública.

Por otra parte, se tomaron en cuenta en los indicadores tres cuestiones de interés: la violencia contra la mujer, el acoso por sexo y el acoso sexual, fundamentada sobre una relación débil en el entorno donde se desarrollan sus actividades, pudiéndose mencionar con consecuencias negativas para las mujeres en el ámbito de lo público. Es así, como en este escenario la rendición de cuentas que se mide en la aplicación de una igualdad formal, jurídica, que contribuya con la equiparación de una situación, acto o derecho entre mujeres y hombres.²⁰⁰¹

Por último, en el trabajo de campo se buscó que la muestra fuera probabilística con el propósito de que los resultados generaran evidencias positivas en un proceso de proyección de la igualdad de género en la institución pública. En tal sentido, como dato general generar mayor participación del personal femenino, igualdad de oportunidades y un

²⁰⁰⁰ CALATAYUD ARCOS, A. (1990). "Introducción al paquete estadístico para el análisis y la construcción de datos en las Ciencias Sociales". En *Revista Acta Sociológica*, núm. 1. México: UNAM, FCPyS, pp. 39-40.

²⁰⁰¹ CIRUJANO CAMPANO, P. (2005). *Estudios sobre la Ley Integral contra la Violencia de Género. Apuntes terminológicos y bibliográficos*. UNED, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas. Universidad Carlos III de Madrid. Madrid: Dykinson, pp. 171-194.

tratamiento igualitario en las condiciones de trabajo más favorables para las mujeres en la estructura organizacional de la función pública.²⁰⁰²

4. ENTREVISTAS INDIVIDUALES DE TRABAJADORAS/ES

En la investigación de campo se han utilizado la entrevista informal, dependiendo del momento y de la persona, se empleo un listado de preguntas ordenadas y redactadas por igual para todos/todas los entrevistados, de respuesta libre o abierta, y con ello sacar conclusiones válidas para la investigación. De esta forma, se han recogido la percepción de las personas que tienen sobre los temas que se ajustaron al guión que previamente se había elaborado: ¿Cómo se seleccionan a las/los trabajadores? ¿Conoce si hay igualdad retributiva entre las personas de igual nivel o cargo público? ¿Es suficiente el mérito y la capacidad para el acceso al empleo? A la vez indagar si han recibido formación específica sobre la temática de igualdad de género y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

En este contexto, de manera unánime las/los trabajadoras consultadas/os aseveran que desconocen si se utilizan criterios de selección objetivos, no han estado presentes la/el comisionado/representante sindical, y desconocen sobre si las personas que realizan la selección de candidatos/as al puesto laboral han recibido formación específica sobre la temática de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, en otras palabras, la contratación es discrecional y se utilizan criterios personales del entrevistador.

Seguidamente, los entrevistados declararon que sólo recibieron información de donde tenían que entregar la siguiente documentación: formato de solicitud de trabajo que incluye datos generales (nombre, edad, estado civil, domicilio, número de teléfono y e-mail), donde había trabajado, nombre y años en la institución u organización, cargo en el que ha laborado y experiencia laboral; el currículum vitae (con fotografía reciente); y documentos oficiales de estudios. Por otro lado, los criterios para la selección de futuras trabajadoras/es en la mayoría de los casos son desconocidos para las candidatas/os al puesto dentro de la Administración Pública.

²⁰⁰² MARTÍNEZ, Q., LUCÍA, W. (2007). *Romper el silencio de una violencia de género cotidiana*. Vol. 7, núm. 1. Santiago de Chile: Universidad de Los Andes, pp. 169-188.

Por otra parte, de forma acorde afirman que en la mayoría de los casos sin entrar en valoraciones específicas referentes a la igualdad retributiva, hay diversas características o criterios para determinar los salarios de las trabajadoras/es (tipo de contrato, antigüedad, si es o no sindicalizado, la escolaridad y la pertenencia a un grupo determinado o de partido político, entre otros), ya se presupone en este caso son las mujeres las que tienen más dificultades en la cualificación profesional, la experiencia laboral, como la percepción sobre la disponibilidad del futuro de la trabajadora.²⁰⁰³

Por último, de forma mayoritaria los entrevistados indicaron que en los procesos selectivos de acceso, promoción o ascenso en los empleos de la función pública, no sólo se ventila el interés de la administración y el de los opositores, sino que existe otra superioridad de los funcionarios – autoridad que tiene la decisión de los cargos y empleos públicos.²⁰⁰⁴ En otras palabras, indican que no se centra el objetivo en asegurar los principios de igualdad, mérito y capacidad que forman parte del derecho fundamental de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y empleos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.

Así, y con carácter general, puede concluirse que los procedimientos y los criterios de promoción, los criterios no son claros, y de forma muy minoritaria reconocen que aunque sobre el papel sí que existen las mismas posibilidades en la realidad es que esto es más complicado para las mujeres, no obstante, gracias a los Acuerdos Internacionales y Nacionales se ha reconocido expresamente el derecho de las ciudadanas/os de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos en la función pública.

5. PANEL DE EXPERTAS/OS

En cuanto al primer reconocimiento constitucional de la igualdad entre mujeres y hombres ante la ley tuvo lugar en la Constitución, de 1978 que dispuso que todos los

²⁰⁰³ EMBID IRUJO, A. (1993). “Trece proposiciones sobre selección de funcionarios y provisión de puestos de trabajo en el Derecho Español”. En *RAAP*, núm. 13, pp. 33-34.

²⁰⁰⁴ PÉREZ LUQUE, A. (2001). “La selección del personal permanente de las Corporaciones Locales”. En *Revista técnica especializada en administración local y justicia. El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados*, pp. 33-34.

ciudadanos/as sean admisibles a los empleos y cargos en la función pública.²⁰⁰⁵ En este contexto, las/los expertos consultados señalan que para responder a la pregunta si hay condiciones de igualdad de género a acceder a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes, la selección queda a discreción del empleador/a sin que exista representación sindical presente, ni para fijar criterios de acceso al puesto de trabajo ni durante la fase de selección. Por otro, el procedimiento y criterios para la selección de futuros trabajadoras/es (empleadas y/o funcionarias) no son conocidos por los aspirantes a un empleo en la función pública.²⁰⁰⁶

Por su parte, en términos similares hacen referencia a que desconocen que las/los encargados de la selección tengan conocimientos en materia de igualdad de oportunidades de género, así como el conocimiento de la norma constitucional y las leyes referentes al principio de igualdad, la no discriminación por motivos de sexo, igualdad salarial y conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. Aunque los/las expertos/as creen, que es posible que las personas que realizan la selección de personal, hayan recibido algún tipo de información en materia de igualdad en el trabajo, entre otras cuestiones, sobre la existencia de secciones o departamentos en la institución con claro predominio de hombres, y menor número de mujeres que ocupan puestos de nivel alto o de responsabilidad.

6. EL PROCESO DE DESARROLLO DE LA MUESTRA DE CAMPO

Así nos encontramos, de un lado, en la igualdad de género y la igualdad de oportunidades de género, y por otra con puestos de trabajo, en la promoción, el sistema retributivo, y la responsabilidad compartida entre la mujer y el hombre de la familia y el hogar, entre otros, y desde allí bajo la mirada atenta de la perspectiva de género el interés general de los derechos e intereses de los distintos colectivos de los servidores públicos, por otra parte, no siempre coincidentes.²⁰⁰⁷

²⁰⁰⁵ El principio de igualdad refleja el ideal democrático de todos los ciudadanos de acceder a las funciones públicas. ARROYO YANEZ, L. M. (1994). *La carrera administrativa de los funcionarios públicos*. Valencia: Tirant lo Blanch, Universidad de Cádiz, pp. 192-193.

²⁰⁰⁶ REGUANT ÁLVAREZ, M., TORRADO FONSECA, M. (2016). “El método Delphi”. En *REIRE*, Revista d’Innovació i Recerca en Educació. Vol. 9, núm. 1. Barcelona: Universitat de Barcelona, pp. 87-100.

²⁰⁰⁷ DE LA VALLINA VELARDE, J. L. (2004). “La reforma administrativa de López Rodó”. En *Reformistas y reformas en la Administración española*. III Seminario de Historia de la Administración. Madrid: INAP, pp. 177-203.

Y de otro lado, con los supuestos y la expectativa de que se produjera algún cambio organizativo que hiciera que se incrementara el número de oportunidades y una ventaja retributiva generalizada para las mujeres para tener alguna opción en el reparto de puestos de mayor responsabilidad²⁰⁰⁸ en la determinación del *estaus* del funcionario/as en el nivel superior de la jerarquía en la función pública. De esta forma, se daba por supuesto que el funcionario había de ir pasando gradualmente por los escalones de la pirámide administrativa en la previsión de la trayectoria profesional.²⁰⁰⁹

Por ello, abordar ahora desde estos planteamientos la muestra de estudio en una población que está compuesta de 164 personas servidores/as públicos en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, se consideró una muestra de 50 personas 25 mujeres y 25 hombres trabajadores de la institución gubernamental. A continuación se presenta una base de datos y el proceso general y específico de la aplicación de la encuesta referente a los núcleos temáticos se centraron en seis áreas o esferas: igualdad de género, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; escolaridad y profesionalidad; igualdad retributiva de género; conciliación de la vida laboral y familiar; opciones para mejorar la igualdad de género, y preguntas generales. De esta forma, la construcción de datos compuestos de subindicadores de género,²⁰¹⁰ son elementos que integran el estudio como puntos de referencia para abordar e interpretar los factores que influyen en la conformación del trabajo de la población para fines de la investigación de la muestra de campo.

Por otra parte, en el cuadro 1 se muestra un formato (portada) de datos generales de trabajadoras/es como edad, sexo, escolaridad, salario, área de trabajo, antigüedad y puesto actual, como referentes para la elaboración de análisis de resultados del cuestionario/encuesta que se aplicaría a los servidores públicos de gobierno.

²⁰⁰⁸ FÉREZ FERNÁNDEZ, M. (1987). “La carrera administrativa en los Estados Unidos”. En *Documentación Administrativa*, núm. 210-211, pp. 30-33, 503-554.

²⁰⁰⁹ GUTIERREZ REÑON A. (1987). “La carrera administrativa en España: Evolución histórica y perspectivas”. En *Documentación Administrativa*, núm. 210-211, pp. 29-70.

²⁰¹⁰ TRIGOSO BARENTZEN, R., RICO LLAQUE, M. (2012). *Plan Nacional de Igualdad de Género. PLANIG 2012-2017. Versión Amigable. Caminando hacia la igualdad de género*. Perú: CEDAL- Centro de Derechos y Desarrollo. pp. 7-33.

Cuadro 1. Portada de la Encuesta sobre la percepción de Igualdad de Género aplicada a servidores públicos de la Secretaría de Obras Públicas de Nuevo León, de 2014-2015.

| Encuesta sobre percepción de Igualdad de Género para tesis doctoral aplicado en: Secretaría de OBRAS PÚBLICAS, NL | |
|--|--|
| Instrucciones: Esta cuestionaria tiene como objetivo conocer su opinión en cuestión de "Igualdad de Género" y sus respuestas sirven como base de estudio para analizar el desarrollo de hombres y mujeres dentro de la función pública. | |
| Sus respuestas son totalmente confidenciales. FECHA: <input type="text"/> | |
| Datos Generales, por favor indique lo siguiente: | |
| 1. Edad: <input type="text"/> | 2. Nivel máximo de estudios: Primaria <input type="checkbox"/> |
| | Secundaria <input type="checkbox"/> |
| 3. Género: A. Masculino <input checked="" type="checkbox"/> | Carrera Técnica o Vocacional <input type="checkbox"/> |
| B. Femenino <input checked="" type="checkbox"/> | Preparatoria o Bachillerato <input type="checkbox"/> |
| | Carrera Profesional (incompleta) <input type="checkbox"/> |
| | Carrera Profesional (terminada) <input type="checkbox"/> |
| 4. Rango Sal: 5,000 - 10,000 <input type="checkbox"/> | Maestría <input type="checkbox"/> |
| 10,000 - 15,000 <input type="checkbox"/> | Doctorado <input type="checkbox"/> |
| 15,000 - 20,000 <input type="checkbox"/> | 5. Área o Departamento o Equivalente: <input type="text"/> |
| 20,000 - 30,000 <input type="checkbox"/> | |
| 30,000 - 40,000 <input type="checkbox"/> | 6. Antigüedad en la Instit: 0 a 2 años <input type="checkbox"/> |
| 40,000 - 50,000 <input type="checkbox"/> | 2 a 5 años <input type="checkbox"/> |
| Más de 50,000 <input type="checkbox"/> | 5 a 7 años <input type="checkbox"/> |
| | 7 a 10 años <input type="checkbox"/> |
| | de 10 a 15 años <input type="checkbox"/> |
| | de 15 a 20 años <input type="checkbox"/> |
| | de 20 a 25 años <input type="checkbox"/> |
| | Más de 25 años <input type="checkbox"/> |
| 7. Función actual: | 8. Sindicaliz SI <input type="checkbox"/> |
| Subsecretaria <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| Directora <input type="checkbox"/> | |
| Jefe o Coordinador o Superint. o Supervisor <input type="checkbox"/> | |
| Profesional <input type="checkbox"/> | |
| Analista o Aux. o Técnico <input type="checkbox"/> | |
| Auxiliar <input type="checkbox"/> | |
| Otra (indique): <input type="text"/> | |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

Se hizo el levantamiento de la información de acuerdo con los lineamientos y metodología acordado con la institución, así como los ejes temáticos realizados por el grupo de investigación. Asimismo, en la aplicación se acordaron en tiempo y forma fechas y horarios lo que permitió tener una buena representatividad de las trabajadoras/es de la institución gubernamental. El desarrollo de las actividades de la muestra se llevó a cabo con algunas unidades de la Secretaría de Obras Públicas considerando la estructura de la Unidad de Seguimiento y Evaluación, Dirección Jurídica, Dirección General Intersectorial, Subsecretaría de Obras Públicas, Dirección de Proyectos e Ingenierías, Dirección de Ejecución de Obras, Dirección de Obras Especiales, Subsecretaría de Promoción y Planeación, Dirección de Planeación, Dirección de Concertación de Obras, Dirección de Costos y Contratos, Dirección de Administración.

De esta manera se vincula la siguiente tabla, lo cual permitirá conocer la jerarquización de los puestos públicos, todo ello con el propósito de contar con elementos

que sean de utilidad sustentadas en la información que provenga de la investigación, así se expondrán las consideraciones generales a tomar en cuenta en la formulación e interpretación de los indicadores de género.

Tabla 1. Denominación de los segmentos del personal. Agrupación por Categoría, Subcategoría y nivel, de 2014-2015.

| CATEGORÍAS | SUB-CATEGORÍA | NIVEL |
|-----------------------|---|-------|
| SECRETARIO | Secretario | 1 |
| SUBSECRETARIO | Subsecretario | 2 |
| DIRECTOR | Director | 3 |
| COORDINADOR | Jefe / Coordinadores / Superint. / Supervisor | 4 |
| ENCARGADO | Jefe / Coordinadores / Superint. / Supervisor | 4 |
| JEFE | Jefe / Coordinadores / Superint. / Supervisor | 4 |
| SUPERINTENDENTE | Jefe / Coordinadores / Superint. / Supervisor | 4 |
| SUPERVISOR | Jefe / Coordinadores / Superint. / Supervisor | 4 |
| DELEGADO | Profesional 3 | 5 |
| SECRETARIO PARTICULAR | Profesional 3 | 5 |
| COMISIONADO | Profesional 2 | 6 |
| AUDITOR | Secretarias / Profesional 1 | 7 |
| CALCULISTA | Secretarias / Profesional 1 | 7 |
| DISEÑADOR | Secretarias / Profesional 1 | 7 |
| SISTEMAS | Secretarias / Profesional 1 | 7 |
| TOPOGRAFO | Secretarias / Profesional 1 | 7 |
| ANALISTA | Analista /Aux / Técnicos | 8 |
| ASISTENTE | Analista /Aux / Técnicos | 8 |
| AUXILIAR | Analista /Aux | 8 |
| CHOFER | Analista /Aux / Técnicos | 8 |
| HONORARIOS | Analista /Aux / Técnicos | 8 |
| JARDINERO | Analista /Aux / Técnicos | 8 |
| MECANICO | Analista /Aux / Técnicos | 8 |
| OPERADOR | Analista /Aux / Técnicos | 8 |
| SECRETARIA | Analista /Aux / Técnicos | 8 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León 2014.

Una de las explicaciones entendida en la consideración del nivel 1 al 8 está vinculada al puesto de una persona o grupo de personas que pertenecen a una categoría específica de mayor o menor jerarquía en la función pública. Paradójicamente, permita entender que el nivel (numérico 1 al 8) se refiere al salario conforme a la categoría o subcategoría como servidor público del gobierno.²⁰¹¹ En este sentido, se presenta en la siguiente tabla a manera de ejemplo el promedio de salario/sueldo mensual de algunos servidores públicos de 2014-2015.

Tabla 1a. Informe general de salarios de servidores públicos desagregado por sexo, de 2014-2015.

| Etiquetas de fila | Promedio de SUELDO MENSUAL |
|--------------------------|-----------------------------------|
| H | 24,276 |
| 1. | 121,387 |
| 2 | 87,639 |
| 3 | 56,946 |
| 4 | 27,616 |
| 5 | 31,549 |
| 6 | 38,677 |
| 7 | 12,740 |
| 8 | 13,511 |
| M | 19,325 |
| 3 | 59,338 |
| 4 | 29,039 |
| 7 | 14,791 |
| 8 | 17,307 |
| Total general | 22,706 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León 2014.

Como se puede observar el nivel 1 al 8 el salario inicia es 121.387 a 12,740 de hombres; el nivel 3, 4, 7 y 8 el salario es 59,338 a 14,791 de mujeres. Por otro lado, se hace necesario hacer un comparativo de los niveles entre las mujeres y los hombres y dar

²⁰¹¹ GOBIERNO DE LA REPÚBLICA MÉXICO (2017). “Desigualdad en cifras. Desigualdad en puestos y salarios en la Administración Pública Federal”. En *Boletín*, año 3, núm. 1. México: Gobierno de la República México, INMUJERES, pp. 1-2.

Véase: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN1_2017.pdf

cuenta si existe una brecha salarial de género, bajo el siguiente cuestionamiento se revisa: el nivel 3. Director (56,946); 4. Encargado (27,616, Jefe/Coordinadores/Superint./Supervisor); 5. Delegado, Secretario Particular (31,549, Profesional 3); 6. Comisionado (38,677, Profesional 2); 7. Auditor, Calculista, Diseñador, Sistemas, Topógrafo (12,740, Secretarias/Profesional 1); 8. Analista, Asistente, Auxiliar, Chofer, Honorarios, Jardinero, Mecánico, Operador, Secretaria (13,511, Analista/Aux./Técnicos, Analista/Aux.) de hombres.

Por otra parte en el nivel 3. Director (59,338); 4. Encargado (29,039, Jefe/Coordinadores/Superint./Supervisor) diferencia; 7. Auditor, Calculista, Diseñador, Sistemas, Topógrafo (14,791, Secretarias/Profesional 1); 8. Analista, Asistente, Auxiliar, Chofer, Honorarios, Jardinero, Mecánico, Operador, Secretaria (17,307, Analista/Aux./Técnicos, Analista/Aux.) de mujeres. De hecho, se observa que la diferencia salarial entre la mujer y el hombre, en los niveles 3, 4, 7 y 8 de mujeres y hombres la diferencia salarial es el siguiente: nivel 3. 2,392; nivel 4. 1,423; 7. 2,051; y 8. 3,793. Un total global de 110,813 de hombres; 120,475 de mujeres.

En este contexto, del total global es 9,662 en números no es significativa la diferencia salarial, sin embargo desde la perspectiva de igualdad de género se tendría que revisar que factores son los que en estas circunstancias benefician a las mujeres.²⁰¹² No obstante, se tendría que analizar qué factores fueron los que tuvieron impacto en el salario de las mujeres, por ejemplo, si son trabajadoras/es de base, sindicalizadas, antigüedad, representante/comisionada sindical, libre designación, escolaridad, experiencia laboral, entre otros. Por lo antes expuesto, la brecha salarial de género no es un tema marginal, es central para explicar situaciones de desigualdad de género, el cuestionario técnico permite conocer rápida y sencilla la situación de igualdad de género en la institución pública, comprobar e identificar necesidades en dicho ámbito.

²⁰¹² HUICI, C. (1984). "The individual and social functions of sex role stereotypes". En TAIFEL, H. *The social dimension*, núm. 2. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 579-602.

Tabla 1b. Salarios/sueldos de los servidores públicos de la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, a modo de ejemplo, desagregados por sexo, de 2014-2015.

| NOMBRE | PUESTO | SALARIO/SUELDO MENSUAL |
|---|-----------------------------|------------------------|
| Adriana Padilla Vázquez | Secretaria Adjunta | 30.596.00 |
| Carlos Ibarra Domínguez | Director de Infraestructura | 59.776.00 |
| Catarino García Herrera | Director General | 81.900.00 |
| Edgar Guerra Garza | Auxiliar Administrativo | 13.681.00 |
| Adrian Ortega Castro | Analista | 20.520.00 |
| Guillermo Brocker González | Analista | 17.681.00 |
| Gumaro García González | Analista | 20.521.00 |
| Jorge Antonio Rico García | Analista | 30.245.00 |
| María Alejandra Arredondo Giacinti | Analista | 20.520.00 |
| Luis Alberto Cruz Flores | Auxiliar Administrativo | 15.230.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

Por otro lado, la brecha salarial de género hace referencia a que con carácter general las mujeres perciben retribuciones en el mercado laboral inferior o igual a los hombres, es decir, desigualdad salarial o diferencia salarial son términos sinónimos en todos los casos se refieren a las diferencias en la retribución recibida por las personas de uno u otro sexo.²⁰¹³ En este sentido, tenemos un claro ejemplo en el siguiente análisis son 5 analistas, 4 hombres y una mujer arroja información salarial de inicio de 30,245 a 17,681 pesos.

De hecho 30,245 pesos es el salario de un hombre; 20,521 pesos un hombre; 20,520 pesos percibe una mujer y un hombre; y 17,781 pesos un hombre, parte de estas diferencias pueden estar fundamentadas en factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, entre otras); del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato, entre otros). Una vez considerados estos factores, la discriminación salarial entre mujeres y hombres que no se explica o se justifica por una

²⁰¹³ ANKER, R. (1997). “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”. En *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 116, núm. 3., pp. 343-370.

distinta aportación de valor en la realización de un trabajo (igual o equivalente) y que únicamente puede explicarse por motivos de sexo.²⁰¹⁴

En este contexto, el detalle de remuneración salarial o nomina señala que el trabajador es de base y en la consideración del desglose de percepciones se observa un concepto de jornada ampliada, da respuesta en cierta forma a lo antes expuesto de la diferencia salarial entre los trabajadores (analistas).

Tabla 1c. Plantilla de un modelo de recibo de nómina, de 2014-2015.

| DETALLE | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| Año | 2014 |
| Mes | Agosto |
| Número de empleado | 630295 |
| Nombre | ADRIAN ORTEGA CASTRO |
| Tipo de nómina | Base |
| Puesto | ANALISTA |
| Sueldo mensual | \$ 20,520.00 |
| Total de percepciones | \$ 20,520.00 |
| Impuesto | \$ 3,273.96 |
| Aportaciones ISSSTELEON | \$ 2,497.98 |
| Sueldo neto | \$ 14,748.06 |
| DESGLOSE DE PERCEPCIONES | |
| Sueldo | \$ 16,416.00 |
| Percepción por riesgo | \$ 0.00 |
| Jornada ampliada | \$ 4,104.00 |
| Percepción temporal | \$ 0.00 |
| Compensación por desempeño | \$ 0.00 |
| Aguinaldo | \$ 0.00 |
| Prima vacacional | \$ 0.00 |
| Otras Percepciones | \$ 0.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

²⁰¹⁴ BARBERÁ, E., MOLTÓ, M. L. (1994). "Las mujeres y la crisis en el mercado laboral: Repercusiones económicas y psico-sociales". En *Revista de Trebal*, núm. 22., pp. 215-222.

Por tanto, no toda desigualdad salarial entre mujeres y hombres conlleva, de por sí, una discriminación salarial, a la vez que es improbable que la totalidad de la brecha salarial de género pueda ser explicada de forma total o parcial por el empleador.²⁰¹⁵ De hecho, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo al cuarto trimestre de 2016, la brecha salarial no es la misma a nivel nacional, esta se amplía en estados con mayor presencia de industria y sectores productivos y donde los salarios son más altos que el promedio nacional, que es de 5,663 pesos al mes.

En Nuevo León los hombres ganan 8,258 pesos al mes en promedio y las mujeres 5,955 pesos; una diferencia de 2,303 pesos el 39% y se coloca como la entidad con la mayor brecha salarial de género en el país al cierre del años 2016. En tanto a finales del año 2016 el salario diario de una mujer en el empleo formal fue de 292,88 pesos diarios y el de los hombres de 337,60 pesos. Por ello, en el contexto global por cada 100 dólares que gana una mujer, un hombre gana 258 dólares, esta brecha salarial oculta está relacionada con la presencia mayoritaria de una fuerza laboral masculina.

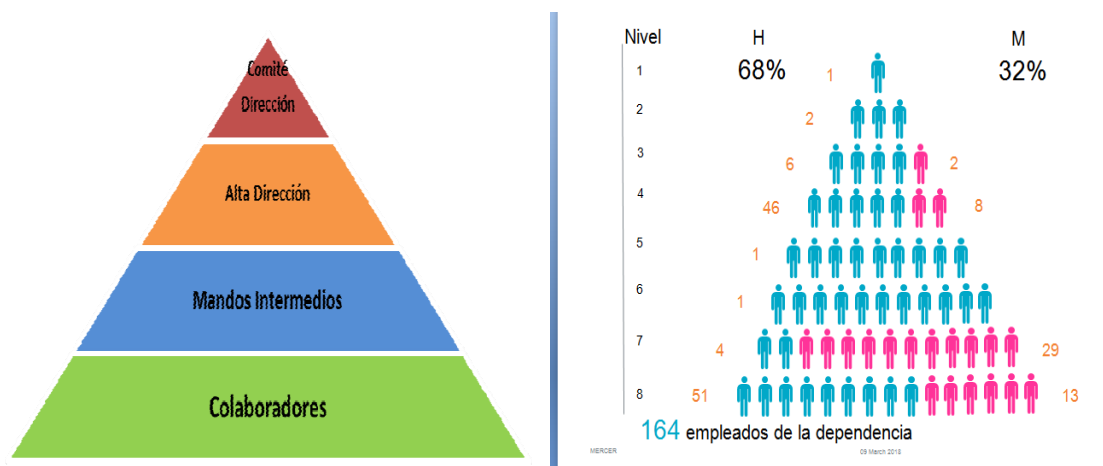
Por otra parte, la pirámide laboral está organizada en distintos niveles jerarquizados, en relación con las trabajadoras/es un total de 164 personas que trabajan en la Secretaria de Obras Públicas, representando el 68% son hombres y el 32% son mujeres. Para explicar estos niveles y la relación entre mujeres y hombres están orientados con la función que desempeñan en el centro de trabajo, como se podrá observar que es un sector masculinizado.

Así como dar cuenta que en el nivel 8 hay mayor presencia de hombres y por el contrario en el nivel 7 existe mayor cantidad de mujeres; en el nivel 5 y 6 hay mayor concentración de hombres; en el nivel 3 y 4 es escasa la presencia de la mujer; y en el nivel 1 y 2 hay una ausencia de la mujer en puestos directivos. En este sentido, se puede señalar la existencia de desigualdad de género,²⁰¹⁶ frente al supuesto de la escasa oportunidad de trabajo en profesiones tradicionalmente asociadas al género masculino como es el caso de las ingenierías.

²⁰¹⁵ BARBERÁ HEREDIA, E. (2002). “Más allá del techo de cristal”. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 40., pp. 55-68.

²⁰¹⁶ HOTCHKISS, J., KAUFFMAN, B. (2006). “Discrimination in the Labor Markets”. En *The Economics of Labor Markets*. Belmont: Thomson South Western, pp. 447-504.

Figura 1d. Pirámide laboral composición de los servidores públicos por niveles de trabajo, de 2014-2015.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

En este caso señalar que los niveles de la pirámide están relacionados directamente con el crecimiento personal y de disponer con su profesión de ciertos recursos fijos y de un ambiente laboral seguro y tranquilo. Por un lado el empleado/a querrá disponer de seguridad social, un trabajo estable, por tanto, orientará sus decisiones a encontrar desarrollo profesional sólido.

En este contexto, la regla empírica es siempre la siguiente, cuanto más alta es la jerarquía institucional, menos mujeres hay en puestos de dirección, entre otros. En definitiva, las mujeres son una clara minoría que sufren serias dificultades y problemas para llegar a ostentar el poder, de ahí su nombre élites discriminadas (como se puede comprobar en la figura 1d.). Finalmente, la autorregulación será el máximo objetivo a alcanzar los siguientes niveles y llegar a la cúspide de la pirámide.

Por otra parte que el crecimiento profesional si no es fácil para el hombre para la mujer es más difícil en cuanto más alta es la jerarquía institucional mayor es la dificultad para la promoción de las mujeres. Parte de estas diferencias pueden estar fundamentadas en el factor de la escolaridad y profesionalización²⁰¹⁷ de la mujer (techo de cristal) como

²⁰¹⁷ JAUREGUI DE GAINZA, M. L. (1992). “La educación cívica de la mujer latinoamericana: ¿Una respuesta para su emancipación?”. En *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal*, núms. 25, 26 y 27, pp. 235-241.

también la discriminación por motivos de sexo. De hecho, se quiere justificar su reducida participación en sectores masculinizados porque siguen considerando que las mujeres siguen siendo el sexo débil, y por ello, no pueden hacer trabajos de hombres, a pesar de los requerimientos que se han hecho para eliminar la discriminación por motivos de sexo en el mercado de trabajo público.

Por otra parte, la presencia de la mujer en algunas ramas de ingeniería, entre otras y la mujer como directiva trata de aportar elementos relacionados con el fenómeno de segregación laboral de género (techo de cristal), se interesa en conocer los motivos por los cuales mujeres profesionistas y con aspiraciones directivas no consiguen escalar en la pirámide organizacional de forma similar a como suele ocurrir con los varones.

Tabla 1e. Grado de escolaridad de los servidores públicos, desagregada por sexo, de 2014-2015.

| C. Género: | B. Nivel máximo de estudios: | Edad promedio: | Número de personas: |
|---------------------|-------------------------------------|-----------------------|----------------------------|
| A. Masculino | Carrera Técnica o Vocacional | 41 | 3 |
| | Preparatoria / Bachillerato | 56 | 2 |
| | Carrera Profesional (incomple..) | 58 | 2 |
| | Carrera Profesional (terminada) | 52 | 15 |
| | Maestría | 60 | 4 |
| B. Femenino | Carrera Técnica o Vocacional | 53 | 6 |
| | Preparatoria / Bachillerato | 45 | 8 |
| | Carrera Profesional (terminada) | 37 | 8 |
| | Maestría | 35 | 2 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

La cuestión es indagar las barreras que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres.²⁰¹⁸ La explicación sobre los motivos por los que existe esta situación de desigualdad entre mujeres y hombres es muy compleja, pues la discriminación se ejerce mediante múltiples mecanismos de desigualdad de género. No obstante, la profesionalización de las mujeres para alcanzar puestos de mayor decisión y poder en la función pública es lenta, irregular y a veces desalentadora por los grandes obstáculos que deben afrontar y que no siempre se pueden superar.

²⁰¹⁸ SARRIÓ, M., BARBERÁ, E., RAMOS, A., CANDELA, C. (2002). "El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres". En *Revista de Psicología Social*, vol. 17, núm. 2., pp. 167-182.

Según el informe de la siguiente tabla que se refiere al salario y grado de escolaridad de los servidores públicos, la representación masculina es la siguiente: de 25 hombres en edad promedio de 69 a 36 años y un mínimo de escolaridad técnica o preparatoria/bachillerato, profesional terminada y maestría. Así como el rango del salario que se revisó de 5,000 a 10,000 pesos, 43 años, 2 hombres; de 10,000 a 15,000 pesos, 52, 42 y 36 años, 4 hombres; de 15,000 a 20,000 pesos, 43 y 37 años, 3 hombres; de 20,000 a 30,000 pesos, 69, 61 y 56 años, 11 hombres; de 30,000 a 40,000 pesos, 64, 58 y 57 años, 5 hombres; de 40.000 a 50,000 pesos, 62 años, 1 hombre.

En este sentido, la representación femenina es la siguiente: de 25 mujeres en edad promedio de 62 a 26 años y un mínimo de escolaridad técnica o preparatoria/bachillerato, profesional terminada y maestría similar o igual a la de los hombres. Así como el rango del salario que se revisó de 5,000 a 10,000 pesos, 62, 59, 43 y 41 años, 5 mujeres; de 10,000 a 15,000 pesos, 52, 47 y 34 años, 13 mujeres; de 15,000 a 20,000 pesos, 52, 46 y 26 años, 4 mujeres; de 20,000 a 30,000 pesos, 36 años, 2 mujeres; de 30,000 a 40,000 pesos, 38 años, 2 mujeres; de 40,000 a 50,000 pesos, 38 años, 1 mujer.

Por otro lado, las cifras en el rango salarial de 20 a 30 mil pesos hay una mayor cantidad de hombres (11) que el de las mujeres (2), una diferencia en estudios y edad entre mujeres y hombres; de 10 a 15 mil pesos hay una mayor cantidad de mujeres (13) que el de los hombres (4), una diferencia en estudios y edad de género. Otro dato de interés en el salario de 40 a 50 mil pesos solo hay un hombre y ninguna mujer como se puede comprobar en la figura que presentamos a continuación.

Capítulo II. PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES SOBRE LA IGUALDAD EN LA DIVERSIDAD DE GÉNERO

Tabla 1f. Rango salarial y grado de escolaridad de los servidores públicos, desagregada por sexo, de 2014-2015.

| C. Género: | D. Rango Salarial: | B. Nivel máximo de estudios: | Edad promedio: | Número de personas: |
|-----------------------------|--------------------|----------------------------------|------------------------------|---------------------|
| A. Masculino | 5,000 - 10,000 | Carrera Técnica o Vocacional | 43 | 1 |
| | | Preparatoria / Bachillerato | 43 | 1 |
| | 10,000 - 15,000 | Carrera Técnica o Vocacional | 36 | 1 |
| | | Carrera Profesional (incomple..) | 52 | 1 |
| | | Carrera Profesional (terminada) | 42 | 2 |
| | 15,000 - 20,000 | Carrera Técnica o Vocacional | 43 | 1 |
| | | Carrera Profesional (terminada) | 37 | 2 |
| | 20,000 - 30,000 | Preparatoria / Bachillerato | 69 | 1 |
| | | Carrera Profesional (terminada) | 56 | 7 |
| | | Maestría | 61 | 3 |
| | 30,000 - 40,000 | Carrera Profesional (incomple..) | 64 | 1 |
| | | Carrera Profesional (terminada) | 58 | 3 |
| | | Maestría | 57 | 1 |
| | 40,000 - 50,000 | Carrera Profesional (terminada) | 62 | 1 |
| | B. Femenino | 5,000 - 10,000 | Carrera Técnica o Vocacional | 59 |
| Preparatoria / Bachillerato | | | 41 | 2 |
| Maestría | | | 43 | 1 |
| 10,000 - 15,000 | | Carrera Técnica o Vocacional | 52 | 3 |
| | | Preparatoria / Bachillerato | 47 | 6 |
| | | Carrera Profesional (terminada) | 34 | 4 |
| 15,000 - 20,000 | | Carrera Técnica o Vocacional | 52 | 2 |
| | | Carrera Profesional (terminada) | 46 | 1 |
| | | Maestría | 26 | 1 |
| 20,000 - 30,000 | | Carrera Profesional (terminada) | 38 | 2 |
| 30,000 - 40,000 | | Carrera Profesional (terminada) | 38 | 1 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

Por lo antes expuesto, se trata de aportar elementos para poder tener desde la perspectiva de género relacionado con el fenómeno de la brecha salarial de género y la segregación laboral de género (techo de cristal).²⁰¹⁹ La cuestión es de interés por conocer los motivos por los cuales existe esta desigualdad entre mujeres y hombres, en el supuesto de si existe discriminación no sólo por sexo sino también por edad de la mujer, entre otras, manifestaciones de discriminación (indirecta/ocultas).

El techo de cristal es un concepto relativo a los diversos obstáculos que pueden aparecer simultáneamente y desde ángulos muy distintos que afectan a todas las mujeres como colectivo y que enfrentan las mujeres que ejercen o aspiran a ejercer altos cargos de responsabilidad²⁰²⁰ en igualdad de condiciones y salario que el hombre, y en algunos casos se impide el acceso a determinadas áreas o relega profesionalmente a la mujer en algunas

²⁰¹⁹ WIRTH, I. (2002). *Romper el techo de cristal, las mujeres en puestos de dirección*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Informes de la OIT, pp. 529-530.

²⁰²⁰ AGUT, N. (2007). "Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: Una revisión teórica". En *Apuntes de Psicología*, vol. 25, núm. 2, pp. 201-214.

áreas, así como su ascenso por hecho de ser mujeres, por lo cual las desigualdades de género continúan poniéndose de manifiesto en las instituciones gubernamentales.

En este apartado presentamos la muestra del cuestionario/encuesta, así como el reporte en gráficas de cada una de las preguntas como se puede comprobar en lo que presentamos a continuación:

Tabla 1. Parte I. Encuesta sobre la percepción de Igualdad de Género aplicada a servidores públicos de la Secretaría de Obras Públicas de Nuevo León, de 2014-2015.

Encuesta sobre percepción de equidad de género, PARTE I

Instrucciones: Es importante recalcar que se le pide que exprese únicamente su opinión personal.

Como verá junto a cada grupo de enunciados aparecerá una serie de recuadros a elegir.

Lea cada enunciado y elija la opción que mejor refleje su opinión, no hay respuestas buenas ni malas solo opiniones

Conteste lo más rápido posible y no vuelva atrás.

Gracias por su colaboración.

| | Totalmente en desacuerdo | En Desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--|--------------------------|-----------------------|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hombres y mujeres tienen las mismas capacidades | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Hombres y mujeres deben ser tratados iguales en las organizaciones laborales | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Ha sufrido algún tipo de discriminación por su sexo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Considero que percibe el mismo salario que el sexo opuesto | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Conoce la política de equidad de género de la Secretaría | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. En el entorno inmediato existe discriminación a la mujer | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Considero que tengo el mismo trato que el sexo opuesto | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. Tiene los mismos derechos políticos y de participación social que el sexo opuesto | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. Alguna vez ha sido víctima de violencia física y/o psicológica dentro de su familia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Existen suficientes programas públicos que apoyen la equidad de género | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. En el ambiente laboral la mujer no tiene mayor capacidad que un hombre para destacar | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. Las posiciones mejor remuneradas son solo para hombres | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. Es usual utilizar un lenguaje sexista en el entorno inmediato de trabajo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. Es prioritario que la mujer se ocupe de las labores del hogar y del cuidado de los hijos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. Ha sido víctima de acoso laboral | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. Has sido víctima de acoso por mi sexo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. Existe información disponible en mi institución sobre equidad de género | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. En una entrevista laboral la mujer tiene más oportunidades de ser elegida | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. Existen abusos sobre desigualdad de sexo o género en mi trabajo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20. Las mujeres tienen menor capacidad para tener un papel de liderazgo en el trabajo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 21. Aceptaría que una mujer decidiera el rumbo del país | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Tabla 2. Parte II. Encuesta sobre la percepción de Igualdad de Género aplicada a servidores públicos de la Secretaría de Obras Públicas de Nuevo León, de 2014-2015.

Encuesta sobre percepción de equidad de género, PARTE II

| | Totalmente en desacuerdo | En Desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 22. Su evaluación de desempeño laboral se ve afectada por su sexo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 23. La mujer debería quedarse a trabajar solo en el hogar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 24. Las posiciones mejor remuneradas son solo par hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 25. Considero que no es útil tener programas de equidad de género en la Institución | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 26. Las mujeres tienen menos oportunidades de crecer en el trabajo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 27. La mujer que está más preparada debe recibir na mayor remuneración que el hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 28. Deberíamos tener el mismo número de hombres que de mujeres en la Institución | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 29. Recibe apoyo de sus superiores para promoverse laboralmente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 30. Tengo menos oportunidades profesionales debido a mi sexo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 31. En su trabajo no se le dan oportunidades de crecimiento laboral a las mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 32. Se fomenta la capacitación por igual tanto a hombres como mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 33. Contribuyo a generar una mejor equidad de género en mi trabajo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 34. Las mujeres deben tener un menor sueldo por el mismo trabajo que el hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 35. Una mujer tiene la misma oportunidad par tener el mismo trabajo que un hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 36. En la función pública las mujeres no tienen mejor sueldo que los hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 37. Existe balance en las tareas que realiza en casa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas, de 2014-2015.

En el marco en el que se centra la encuesta se aborda la problemática de la igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre; la igualdad salarial; mejora en la formación en la materia de igualdad de género; y la conciliación laboral y familiar.²⁰²¹ Por lo general los progresos en materia de igualdad de género se evalúan analizando medidas de resultados clave, como el porcentaje de acceso en pie de igualdad de los recursos y las oportunidades y a su distribución.

De esta forma, estos indicadores objetivos es posible saber en qué medida las mujeres y los hombres pueden disfrutar de los mismos derechos y posibilidades de progreso personal y profesional y contribuir al desarrollo de la institución pública. De hecho, se comienza a relacionar los temas para lograr tener un informe de posiciones reales que viven

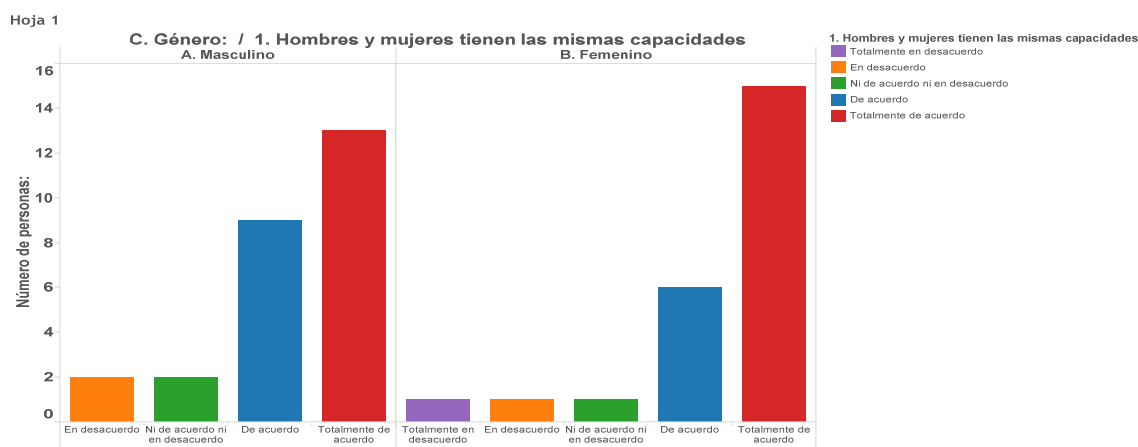
²⁰²¹ CARNOY, M. (2000). “La familia, el trabajo flexible y los riesgos que corre la cohesión social”. En *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 118, pp. 461-481.

de forma cotidiana las mujeres y los hombres en una institución gubernamental. Ahora bien, las desigualdades de género se centran en torno a las consecuencias derivadas de la cultura patriarcal, creadora de relaciones de poder asimétricas, entre mujeres y hombres a partir de roles de género diferenciales y estereotipos culturales.

Por otra parte, la institución se percibe como elemento que sigue perpetuando las relaciones desiguales entre mujeres y hombres. Sin embargo, se han producido cambios en la cultura de género; y se asume que en las últimas décadas las mujeres y los hombres poseen rasgos iguales como la decisión o la fortaleza,²⁰²² y las mismas capacidades intelectuales en todas las esferas de la vida incluida la del trabajo profesional se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres.

El cálculo y la normalización de los resultados se realizaron de forma automática una vez que los datos se consignaron en las casillas pertinentes. El resultado final normalizado variara entre 3,8 y 4,0. Se utilizan fuentes de datos a partir de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaria de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

Gráfica 1. Hombres y mujeres tienen las mismas capacidades



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaria de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

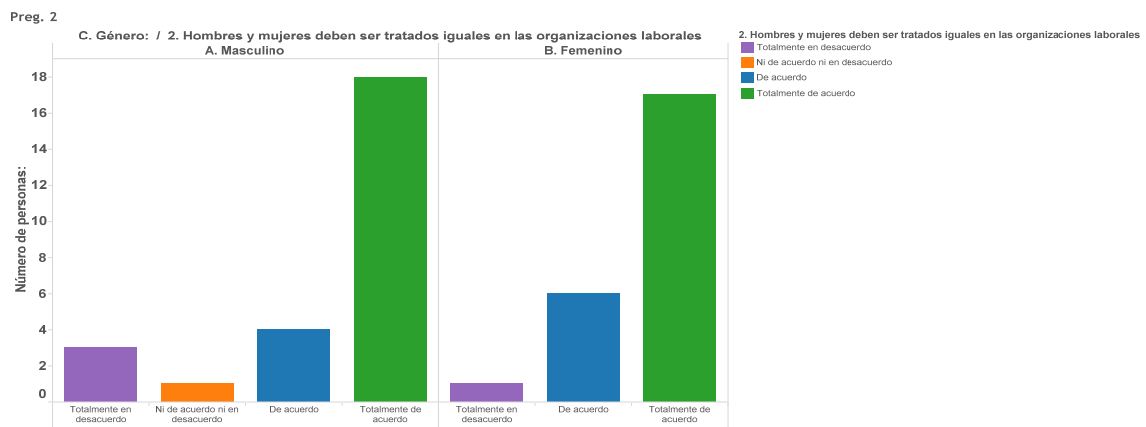
De esta forma, con un 85% de 22 hombres afirman que las mujeres y los hombres tienen las mismas capacidades; el 83% de 21 mujeres opinan que tienen igual capacidades a

²⁰²² PASAMAR, S., VALLE, R. (2011). "Conciliación de la vida profesional-personal en empresas españolas ¿Mito o realidad?". En *Universia Business Review*, núm. 29, pp. 14-31.

la de los hombres. De esta manera, la tendencia referente a la igualdad de capacidades es de carácter objetivo y en este sentido, se considera positivo que se esté dando un cambio en la cultura laboral de las/los profesionistas como servidores públicos del Estado. De hecho, la educación es un instrumento que ayudan a las mujeres y hombres en su vida profesional.

Por ello, fundamentalmente, la igualdad de género ha puesto de manifiesto la necesidad de fortalecer las relaciones laborales, así como las formas de conductas de respeto a la dignidad de las mujeres y al resto de los trabajadores.²⁰²³ Asimismo, la reivindicación del colectivo femenino en el reconocimiento de mérito y capacidad como su formación profesional que se vincula con la experiencia y con los niveles educativos de grado superior en igualdad de condiciones que la mayoría de los varones. Si se asume que el principal factor a considerar en el desarrollo profesional de las mujeres debería ser la formación en la educación superior que está más correlacionada con un tipo de puestos que implica la adopción de decisiones en una institución gubernamental.

Gráfica 2. Hombres y mujeres deben ser tratados iguales en las organizaciones laborales



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

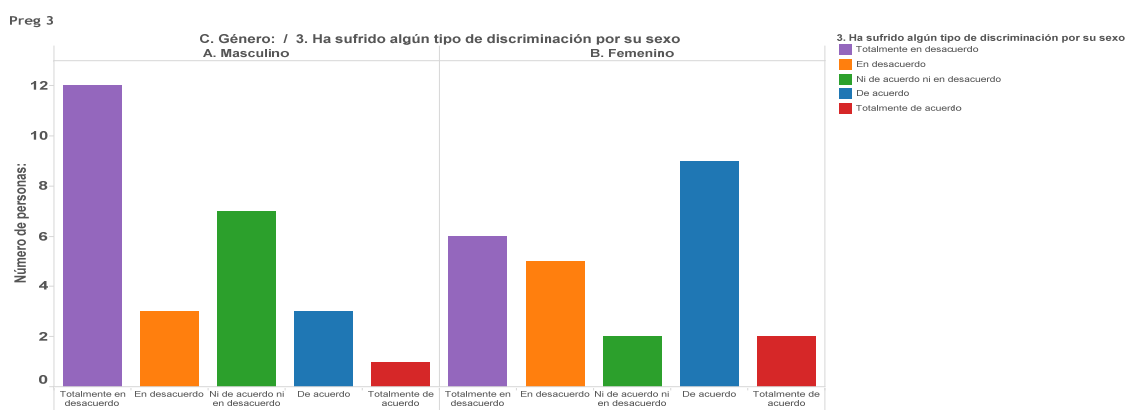
En este contexto, con el 57% de 21 hombres afirman que las mujeres deben tener igualdad de trato que los hombres dentro de las organizaciones laborales; así el 95% de 23 mujeres opinan que las mujeres deben ser tratadas igual que los hombres en el trabajo. De esta forma, se asume que los servidores públicos tienen información referente a la igualdad de género e igualdad de trato, es decir, libertad, igualdad y justicia social. Es fundamental

²⁰²³ ALLES, M. A. (1994). “La mujer profesional en un rol ejecutivo”. En KOHEN, B. *De Mujeres y Profesiones*. Buenos Aires: Letra Buena, p. 149.

para el empoderamiento social, económico y laboral de las personas ya que les ofrece más opciones y recursos, así como una mayor autonomía en su espacio de trabajo.

De hecho, la cultura tradicional masculina se ha caracterizado por ser un sector masculinizado devaluando, a su vez, todo aquello relacionado con roles femeninos.²⁰²⁴ De esta manera, la tendencia tradicional de las formas de comportamiento en las actividades compartidas en el entorno laboral se han manifestado diversas formas de discriminación por razón de sexo. Así como también ha estado presente entre mujeres la discriminación, en el supuesto de emular el modelo masculino para encajar en una cultura masculina y masculinizada. Así se asume que mujeres y hombres en algún momento de su actividad personal y laboral han tenido alguna forma de discriminación.

Gráfica 3. Ha sufrido algún tipo de discriminación por su sexo



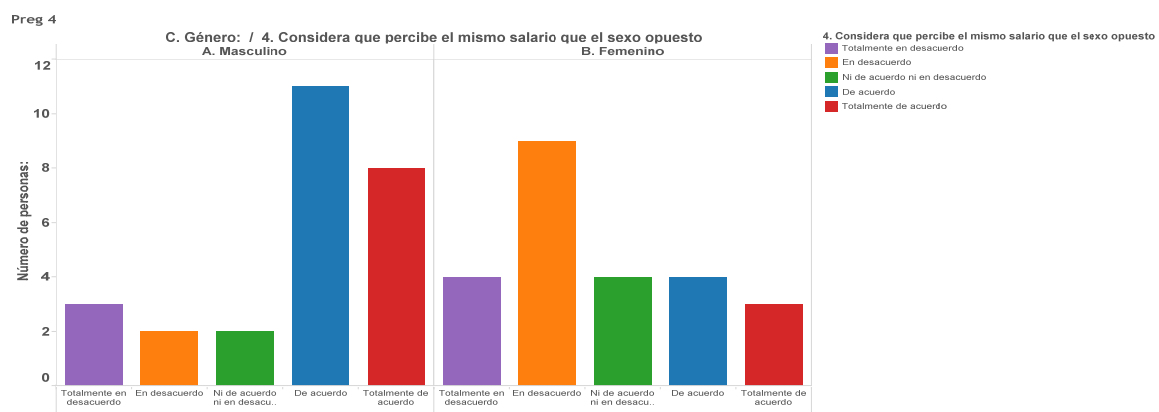
Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

En este contexto, con un 58% de 15 hombres, el 46% de 11 mujeres afirman no haber sufrido ninguna forma de discriminación por razón de sexo; el 15% de 4 hombres manifiestan haber recibido algún tipo de discriminación, el 46% de 11 mujeres afirman haber sufrido discriminación por motivos de sexo; y el 8,3% de 2 mujeres su respuesta fue neutra. Ahora bien, desde la perspectiva de género, al entendimiento de la situación de las mujeres, en especial para la eliminación de la discriminación directa o indirecta (techo de cristal) para su efectivo goce y ejercicio de sus derechos en el espacio de trabajo.

²⁰²⁴ MAEZTU-HERRERA, I., MARTÍN-PRIVES, A. (2010). “El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas”. En *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época, núm. 1, pp. 231-247.

Por otra parte, en el modelo sociolaboral androcéntrico,²⁰²⁵ sitúa al hombre en el centro de la vida laboral y origina, promueve, desarrolla y perpetua las relaciones desiguales entre mujeres y hombres. En este contexto, hacemos referencia desde la perspectiva de género a la forma de cómo se percibe la realidad de la brecha salarial por razón de sexo.²⁰²⁶ En consecuencia, si se considera a las mujeres inferiores y que deben estar subordinadas al hombre, el sesgo salarial vendrá asociado a la desigualdad de género y discriminación por motivos de sexo.

Gráfica 4. Considera que percibe el mismo salario que el sexo opuesto



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

Por una parte, referente a la cifra salarial el resultado es el siguiente: el 73% de 19 hombres, el 29 de 7 mujeres opinaron que no hay diferencia salarial entre mujeres y hombres; el 19% de 5 varones y el 54% de 13 mujeres afirman que si hay diferencia salarial de género. Por otro lado, el 15% de 4 hombres la respuesta fue neutra y el 15% de 4 mujeres no opinaron y no están de acuerdo ni en desacuerdo. La perspectiva de género proporciona una nueva forma de ver, analizar y entender la brecha salarial de género.

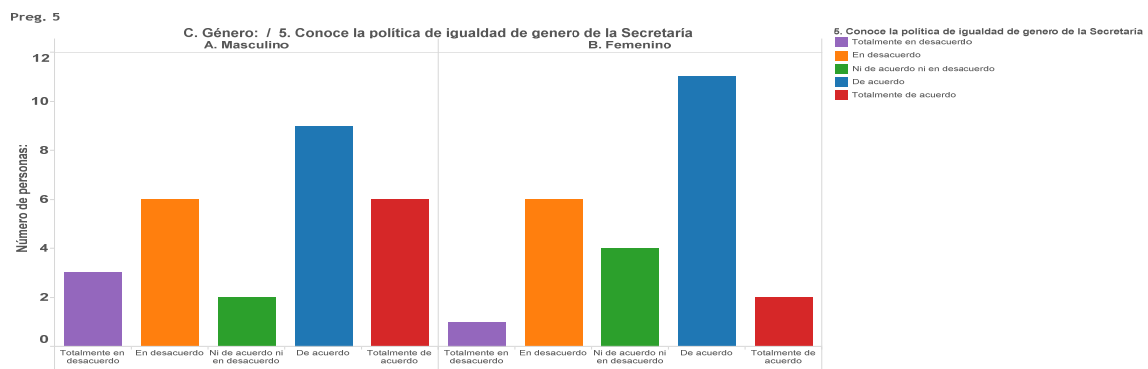
De esta forma, la escasa información y formación en el principio de igualdad de género y sus diversas manifestaciones reduce la capacidad de mujeres y hombres en la defensa de sus derechos laborales en el empleo público. Así como otras formas que ostenta una posición de nivel y prestigio, que da apoyo a la carrera profesional de mujeres y

²⁰²⁵ FERNÁNDEZ PONCELA, A. M. (2003). La política, la sociedad y las mujeres. México: INMUJERES, UNAM-X, pp. 32-33.

²⁰²⁶ TENJO, J. (1993). "1976-1989: Cambios en los diferenciales salariales entre hombres y mujeres". En *Planeación y Desarrollo*, núm. 24., pp. 117-132.

hombres en el ámbito público. De hecho, la reducida política laboral de género,²⁰²⁷ supone que habría predisposición de los individuos a formar equipos de trabajo en áreas de actividades de trabajo. Por otro lado, si se les confieren tareas variadas de cooperación favorecen la consecución de los resultados de igualdad, equidad y paridad en el espacio público. En este sentido, si lo hacen de manera normativa y en igualdad de género daría lugar a mejores niveles de cohesión y desarrollo en la carrera profesional de mujeres y hombres en la función pública.

Gráfica 5. Conoce la política de igualdad de género de la Secretaría de Obras Públicas



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

Así pues, los proyectos que tienen en el centro de trabajo referente a la promoción de la política de género y formación en materia de igualdad de género frente a la calidad de la información de la institución que se da a las trabajadoras/es el resultado es el siguiente: el 58% de 15 hombres, el 54% de 13 mujeres conocen la política de igualdad de género; el 35% de 9 hombres y el 29% de 7 mujeres no conocen las políticas de igualdad de género; el 8% de 2 hombres y el 17% de 4 mujeres la respuesta es neutra. En este sentido, constatándose la diferencia de la construcción de un sistema integrador en términos de género en la esfera de trabajo.

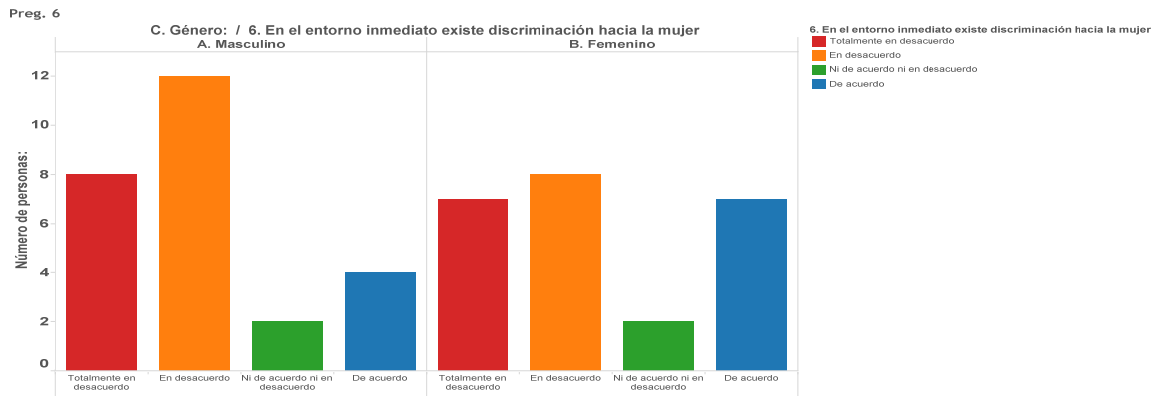
De hecho, en las distintas formas de discriminación²⁰²⁸ hacia la mujer se concentran en la influencia de la socialización en el espacio público, es decir, el desarrollo de

²⁰²⁷ WIRTH, L. (2002). *Romper el techo de cristal, las mujeres en puestos directivos*. España: Informes OIT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, p. 529-530.

²⁰²⁸ DE OLIVEIRA, O. (1989). "Empleo femenino en México en tiempos de recesión económica: Tendencias reciente". En COOPER, B. *Fuerza de trabajo femenina urbana en México. Característica y Tendencias*. México: UNAM, Porrúa, pp. 29-30.

características diferenciales entre mujeres y hombres son significativas para la promoción a puestos de elevado nivel. Estas aproximaciones analizan si la construcción de la subjetividad e identidad de género femenina provoca procesos que actuarían en detrimento de su éxito profesional.

Gráfica 6. En el entorno inmediato existe discriminación hacia la mujer



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

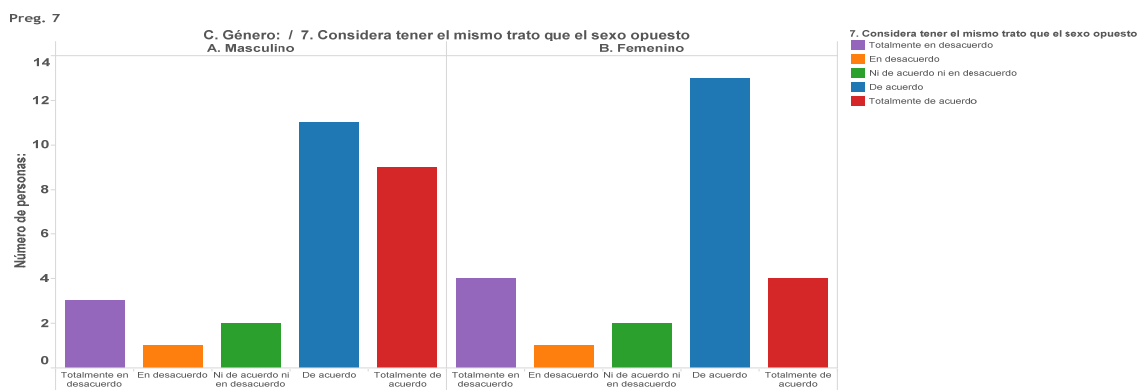
Por otro lado, este indicador tiene por objeto mostrar un panorama de la discriminación por el solo hecho de ser mujer, este proceso refleja con un 77% de 20 hombres, y el 63% de 15 mujeres opinaron que no hay discriminación hacia la mujer; no obstante, el 15% de 4 hombres y el 29% de 7 mujeres afirman que si hay discriminación hacia la mujer; el 8% de 2 hombres, y el 8% de 2 mujeres no contestaron. Este indicador refleja un cambio de perspectiva en la forma de analizar el problema de discriminación, entendiéndolo como un reflejo de un sistema sociocultural por razones de sexo-género.²⁰²⁹

Ahora bien, las percepciones sobre la vida profesional y en el trabajo se observa que en la carrera de las ingenierías no se perciben diferencias de trato entre mujeres y hombres. No obstante, en algunos aspectos asociados a los estereotipos de mujeres y hombres, de cara al presente y futuro se anticipa una amenaza en la carrera profesional como en el escaso reconocimiento de las capacidades, aptitudes y conocimientos de la mujer. En este

²⁰²⁹ BIRGIN, H. (1999). "Las mujeres: El derecho y sus derechos. Institución y subjetividad". En *Sobre género, derecho y Discriminación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Defensoría del Pueblo, pp. 59-70.

sentido, tiene un impacto negativo en cuanto a la reducida oportunidad en el acceso, promoción y de escalar puestos de responsabilidad en la función pública.

Gráfica 7. Considera tener el mismo trato que el sexo opuesto



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

Por su parte, con un 77% de 20 hombres, el 67% de 16 mujeres afirman que hay una igualdad de trato entre mujeres y hombres; el 15% de 4 hombres opinan que si hay diferencia de trato frente a las mujeres, el 21% de 5 mujeres mencionan que si hay desigualdad de trato respecto a los compañeros. A fin de contextualizar el avance en el proceso de igualdad de género, explicando el significado del proceso de especificación de los derechos en clave de género.

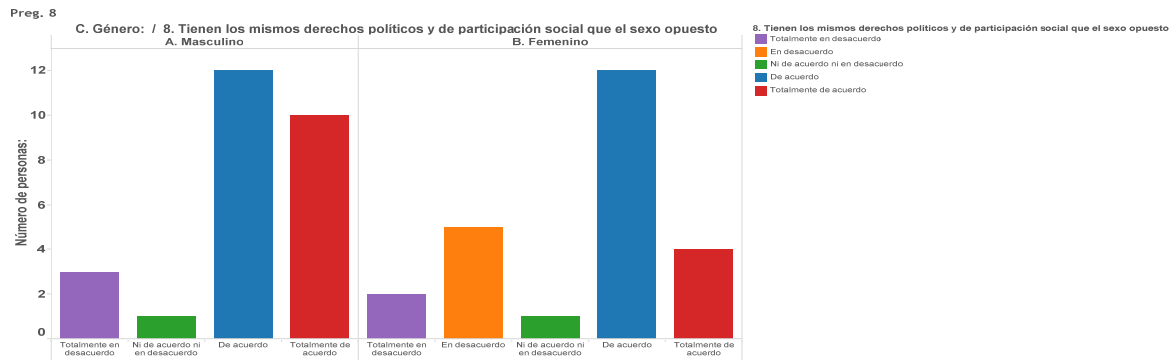
En este escenario, la igualdad de género desempeña un papel importante tanto en la plasmación como en la evolución y transformación en las normas y en las prácticas culturales de una sociedad.²⁰³⁰ De hecho, como la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo y a la política ya sea mediana el voto, en los procesos de elección electoral o el desempeño de cargos públicos, ha tenido resultados significativos en una mayor participación de la mujer en el ámbito público. Por esta razón, en diversos instrumentos jurídicos y recomendaciones internacionales se fomenta activamente la adopción de medidas normativas para promover una mayor participación de la mujer en la vida política.

De esta forma, una mayor disponibilidad de medios de control en los factores socioeconómicos y políticos que transforman las relaciones entre las mujeres y los

²⁰³⁰ URRUTIA, E. (2002). *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México, aportaciones desde diversas disciplinas*. México: El Colegio de México, pp. 59-60.

hombres. De hecho, la igualdad entre los sexos y la autonomía política de las mujeres es una cuestión de derechos como la participación política se percibe como algo importante para el desarrollo nacional y la construcción de sociedades abiertas e integradoras.

Gráfica 8. Tienen los mismos derechos políticos y de participación social el sexo opuesto



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

De esta forma, con un 57% de 22 hombres, y el 38% de 16 mujeres opinan que si hay igualdad de derechos políticos entre la mujer y el hombre, sin embargo, el 12% de 3 hombres y el 8% de 2 mujeres opinan que hay diferencia en el tratamiento de los derechos de la mujer y el hombre. Es decir, la referencia de los logros en la participación política más representativos es el derecho al voto, la elección a puestos de representación popular, el disfrute de la ciudadanía y la construcción de derechos en el sistema jurídico.

De esta manera el respecto de la diversidad cultural y los derechos culturales es del todo compatible con la igualdad de género si se inscribe en un marco de derechos humanos. Como lo han demostrado las intervenciones destinadas a combatir la violencia de pareja²⁰³¹ que afectan en mayor medida a las mujeres que se producen en la vida pública como en la vida privada. Como cada cinco años el INEGI presentó la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (en adelante ENDIREH), de 2016.²⁰³² En este periodo las mujeres de 15 años y más con un 66,1% han enfrentado al menos un incidente de violencia por parte de desconocidos, y el 43,9% de las mujeres han sufrido violencia por

²⁰³¹ HEISE, L., GARCIA MORENO, C. (2003). "La violencia en la pareja". En KRUG, EG. *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Publicación Científica y Técnica, núm. 588. Washington, D. C.: Organización Panamericana de la Salud, pp. 95-131.

²⁰³² INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2016). *Presentó la cuarta edición de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (Endireh)*. México: INEGI, pp. 3-16.

parte de su actual o última pareja, esposo o novio a lo largo de su relación. Por otro lado, en los espacios públicos o comunitarios con un 34,3% de las mujeres han sufrido algún tipo de violencia sexual.²⁰³³

ENDIREH tiene como objetivo dimensionar la violencia que enfrentan las mexicanas, tanto en sus hogares como en espacios públicos, e identificar la frecuencia con la que es cometida cualquier tipo de agresión como amenazas, intimidación, entre otros. La violencia sexual es la principal agresión en el ámbito público. En este escenario de cuarenta y seis millones quinientos mil de mujeres de 15 años y más se estima que treinta millones setecientos mil con un 66,1% de las mujeres han padecido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación en los espacios escolar, laboral, comunitario, familiar o en su relación de pareja.²⁰³⁴

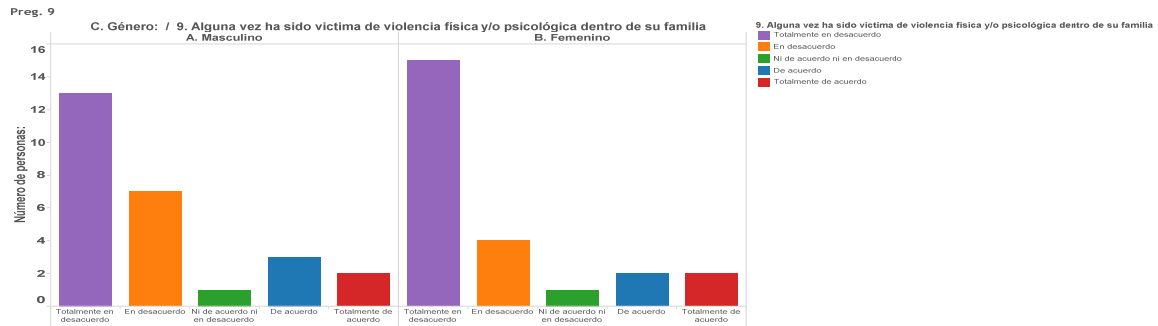
De esta forma en el ámbito laboral con un 26,6% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez ha experimentado algún acto de violencia de tipo sexual y de discriminación por motivos de sexo o por embarazo; la discriminación, las agresiones sexuales y las de tipo emocional como las humillaciones, degradación e intimidación son los tipos de violencia más frecuentes en el ámbito laboral.

Por lo tanto, se requieren medidas legislativas y programas para proteger sus derechos humanos, su dignidad y su integridad física, psicológica y moral de las mujeres en el ámbito público y privado. Por esta razón la cultura puede ser un instrumento muy eficaz para impugnar las prácticas negativas y misóginas mediante acciones positivas que transformen la cultura, los valores y las actitudes culturales que no son factores estáticos, sino factores dinámicos capaces de impulsar la transformación social, la cual favorece tanto a las mujeres como a los hombres.

²⁰³³ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFIA (2017). *Resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)*, 2016. Boletín de Prensa núm. 379/17. México: INEGI, pp. 1-20.

²⁰³⁴ Los estudios de la OIT indican que las políticas y prácticas contra el acoso sexual deberían incluir cuatro elementos principales: 1. Una declaración de criterios; 2. Un procedimiento de denuncia y que se respete la confidencialidad; 3. Sanciones disciplinarias; 4. Una estrategia de comunicación. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012). *Género, salud y seguridad en el trabajo. El hostigamiento o acoso sexual*. Washington: Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, pp. 1-8.

Gráfica 9. Alguna vez ha sido víctima de violencia física y/o psicológica dentro de su familia



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

De esta forma, se ha ido haciendo un recorrido a través de las políticas de igualdad, en relación con el desmantelamiento en un contexto de la violencia de género y que han generado unos avances desde el reconocimiento de la existencia de la violencia contra la mujer en el ámbito público y privado.²⁰³⁵

Por ello, se observa el siguiente resultado: con un 77% de 20 hombres y el 75% de 18 mujeres niegan haber sido víctimas de violencia; el 16% de 4 hombres y el 20% de 5 mujeres opinan sí que han sido víctimas de violencia de género. Uno de los aspectos a destacar es el desarrollo doctrinario, normativo y jurisprudencial que ha experimentado el tratamiento de la violencia de género en el derecho internacional humanitario y en el derecho penal internacional, a fin de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y brindar protección a las víctimas.

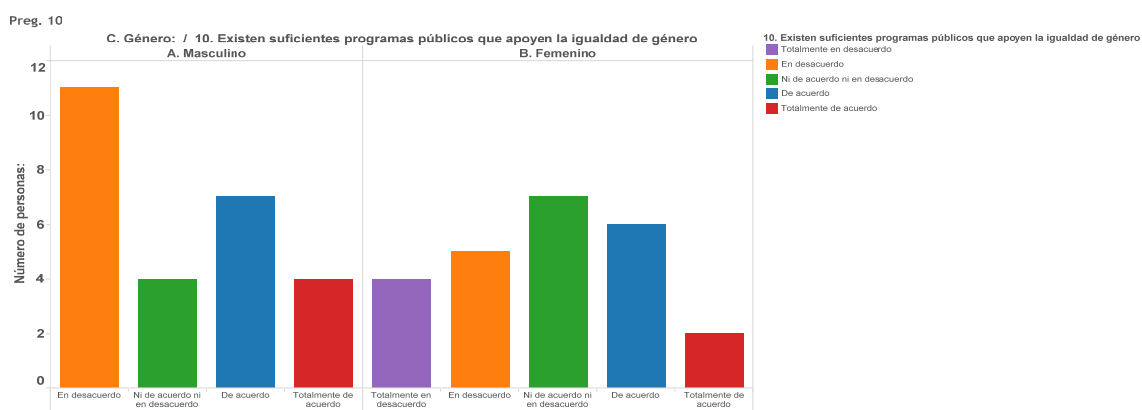
En el siguiente contexto, desde su origen y desarrollo en lo general los progresos de igualdad de género se miden con los resultados de las políticas públicas y las políticas de género, así como en los porcentajes de igualdad de oportunidades y de trato en todos los tipos o modalidades (acceso, promoción, ascenso, remuneración) en todos los niveles de gobierno. De esta forma las políticas, medidas y prácticas que solo tienen en cuenta los

²⁰³⁵ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2013) *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. violencia infligida por la pareja*. Washington, D. C. EE. UU: Organización Panamericana de la Salud, pp. 7-8.

intereses de una parte de las trabajadoras/es generan desequilibrios que socavan el desarrollo personal y profesional de ambos sexos.²⁰³⁶

Es decir, políticas públicas realizadas no garantizan los intereses en materia de igualdad de género como consecuencia de estas intervenciones focalizadas siguen siendo negativas y a menudo se invocan tradiciones, valores y prácticas culturales para mantener una situación de desigualdad de género y discriminación por motivos de sexo.

Gráfica 10. Existen suficientes programas públicos que apoyen la igualdad de género



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

Por lo antes expuesto, desde el principio de la democracia hemos asistido a una progresiva institucionalización de igualdad en los distintos niveles de gobierno. Sin embargo, los instrumentos de las políticas de igualdad se han diversificado, desde programas, a leyes que no han sido suficientes en los avances en políticas públicas contra la desigualdad de género.

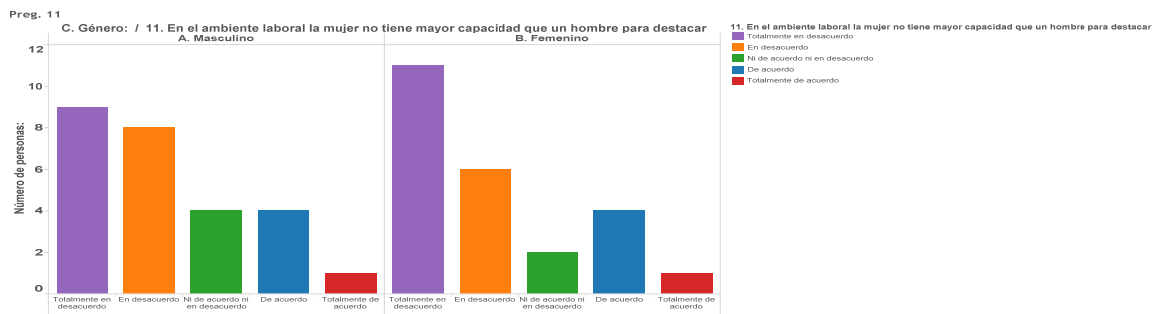
En este sentido, frente a lo que hasta el momento se observa lo siguiente: el 42% de 11 hombres y el 38% de 9 mujeres opinan que si hay programas de igualdad de género; y el 58% de 15 hombres y el 42% de 11 mujeres afirman que no existen suficientes programas públicos que promuevan la igualdad de género. Finalmente para que los avances de la

²⁰³⁶ RUBERY, G. (2014). From “women and recession” to “women and austerity”. A framework for analysis. En KARAMESSINI, M., RUBERY, J. *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. London: Routledge, pp. 17-36.

igualdad de género²⁰³⁷ se reflejen deben manifestarse en la práctica cotidiana y espacios de acción de mujeres y hombres y que es la base para la construcción de una perspectiva de género en el ámbito público.

Por otra parte, la igualdad de género y valorización de la mujer frente al hombre está directamente relacionada con el respeto de la dignidad humana, el disfrute de los talentos, la educación y el aprovechamiento en que las actitudes personales positivas son favorables a la igualdad de género. Por ello, la igualdad de género significa tener los mismos derechos, las responsabilidades y las oportunidades que tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres reconociéndoles la diversidad de capacidades de escolaridad y profesionalización que no dependen del sexo con el que nacieron.

Gráfica 11. En el ámbito laboral la mujer no tiene mayor capacidad que un hombre para destacar



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

En este indicador, con un 68% de 17 hombres y el 72% de 18 mujeres opinan que las mujeres tienen igual capacidad que los hombres para destacar en cualquier ámbito laboral; el 29% de 5 hombres, el 24% de 6 mujeres señalan que las mujeres no tienen las mismas capacidades que los hombres para destacar. En el discurso académico contemporáneo se constituye una postura crítica dándole nuevos contenidos a las relaciones entre los sexos, rechazando de esta forma las tradicionales posturas del patriarcado.²⁰³⁸ Por

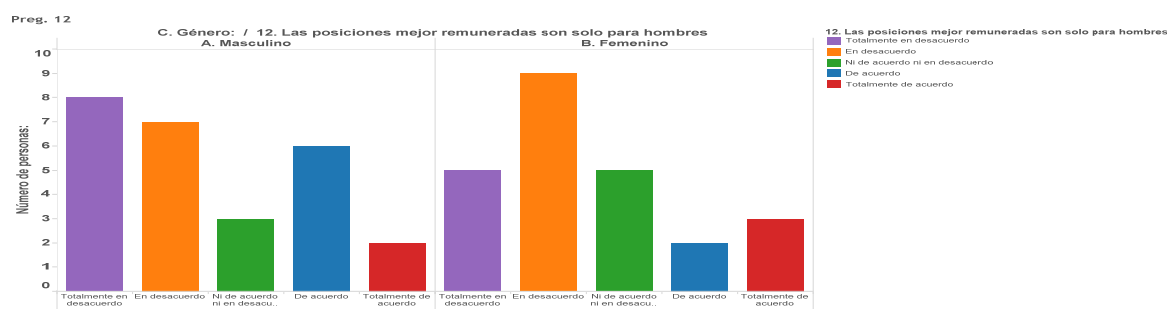
²⁰³⁷ BELTRAN PEDREIRA, E. (2001). "Justicia, democracia y ciudadanía: Las vías hacia la igualdad". En BELTRÁN PEDREIRA, E., MAQUIEIRA, V., ÁLVAREZ, S., SÁNCHEZ, C. *Feminismos. Debates teóricos Contemporáneos*. Madrid: Alianza, pp. 191-242.

²⁰³⁸ LAMAS, M. (2003). "La antropología feminista y la categoría género". En LAMAS, M. *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: UNAM, PUEG, Porrúa, pp. 111-113.

ello, en el marco de la igualdad de género y base argumentativa de mujeres y hombres se han desarrollado una importante producción intelectual y de estrategias de intervención en el ámbito institucional de decisiones, a nivel nacional y estatal.

De esta forma, exponen además, los límites de las políticas en relación con la escasa integración de una perspectiva transversal de género y la escasa de un conjunto coordinado, completo y reconocible de medidas de igualdad de oportunidades y que la equidad de género debe estar presente en la imparcialidad de trato que reciben mujeres y hombres en los beneficios en cuanto a los ingresos y salarios y el acceso a puestos directivos habida cuenta de la situación existente y considerando los efectos de las desigualdades y discriminaciones por motivos de sexo. Por ello, requieren la adopción de medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales en función del sexo para garantizar la igualdad y el respeto a los derechos humanos.²⁰³⁹

Gráfica 12. Las posiciones mejor remuneradas son sólo para hombres



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

Ahora bien, desde la perspectiva de género, mujeres y hombres son definidos unos en función de otros, requiriéndose el estudio en conjunto a fin de entender el alcance de cada uno de ellos. Así, se insiste en que la información sobre las mujeres es necesariamente información sobre los hombres. De esta forma, a partir de la experiencia a nivel individual y colectivo en el ámbito público, el género cuestiona ciertas construcciones culturales que se asumen como naturales.²⁰⁴⁰

²⁰³⁹ THELEN, K. (2013). "Historical Institutionalism in Comparative Politics". En *Annual Review of Political Science*, núm. 2, pp. 369-404.

²⁰⁴⁰ MOLINA PETIT, C. (2000). "Debates sobre el género". En *Feminismo y filosofía*. Madrid: Síntesis, pp. 255-284.

Esta perspectiva de análisis dio paso a la lectura de las remuneraciones de la mujer y el hombre, en este indicador los entrevistados indican: con un 58% de 15 hombres y el 54% de 14 mujeres afirman que el salario debe ser igual para ambos sexos, es decir, la percepción salarial debe ser igual por el mismo trabajo; por lo otro, el 31% de 8 hombres y el 21% de 5 mujeres opinan que los hombres deben recibir mejor salario que las mujeres. En este sentido, se denota como las percepciones culturales marcan la identidad del rol o papel sexual, acerca de lo que es apropiado para la mujer o el hombre, es decir, marca el punto de la división sexual en el trabajo.

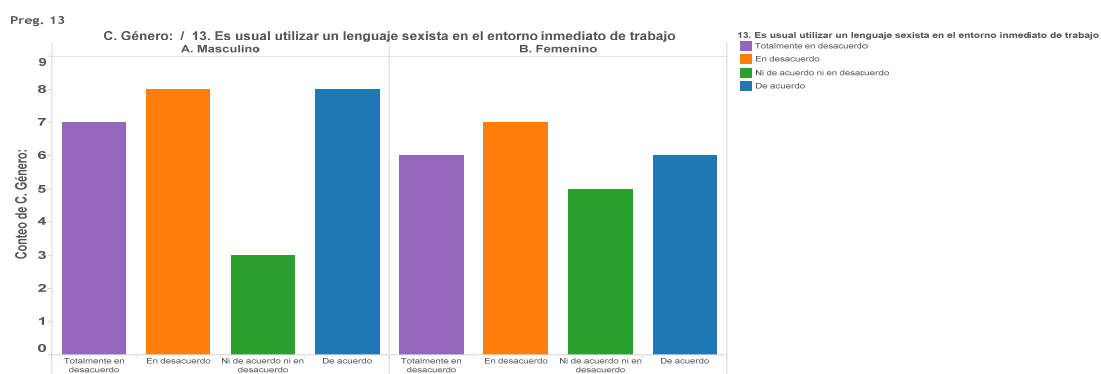
Por otro lado, a menudo se considera que están en conflicto con prácticas culturales y tradicionales el uso de un lenguaje no sexista, sin embargo, el respeto a las tradiciones y los derechos culturales es perfectamente compatible con la igualdad de género que enriquece los procesos culturales para avanzar hacia la igualdad de género. Asimismo, las acciones positivas encaminadas a construir un lenguaje no sexista pueden fomentar e impulsar la regeneración de prácticas, valores, actitudes y percepciones relacionadas con los roles de las mujeres y los hombres en los diferentes ámbitos social, político económico y cultural.

En este sentido, corresponde a la Administración Pública en el marco de la igualdad de género evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje mediante el uso de herramientas para la implementación de un lenguaje incluyente en las prácticas escritas y orales de las servidoras/es públicos. Así como la erradicación del sexismo lingüístico en las comunicaciones escritas, verbales, visuales y gestuales de las personas servidoras públicas de la Entidad.

De hecho, la utilización del lenguaje no sexista presenta una oportunidad para hacer creíbles las relaciones más igualitarias entre los trabajadores y en la institución pública. Una oportunidad que debe demostrar su implicación y liderazgo en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Nada cuesta agregar, modificar, o bien, usar palabras que realmente son incluyentes de ambos sexos sin necesidad de recurrir a términos que remiten sólo a lo masculino, no hacerlo implica desaparecer a unas para

enaltecer a otros.²⁰⁴¹ El postulado básico es nombrar lo diferente, lo silenciado históricamente, sea más respetuoso el trato con dignidad de la diversidad de las personas, específicamente hacia lo femenino.

Gráfica 13. Es usual utilizar un lenguaje sexista en el entorno inmediato de trabajo



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

El tomar en cuenta las experiencias personales y subjetivas de las mujeres y los hombres, introdujeron como método de trabajo el estudio de casos concretos, era una exigencia que respondía, por un lado, a revalorar la acción política como ámbito de estudio, la acción política en el espacio público y el papel de las mujeres en el trabajo; y por otro, a develar el hecho constatable desde la propia experiencia de las mujeres y los hombres, las normas y el mundo simbólico y cultural que determinan un lenguaje sexista que constituye un mecanismo de reproducción y mantenimiento del poder patriarcal.

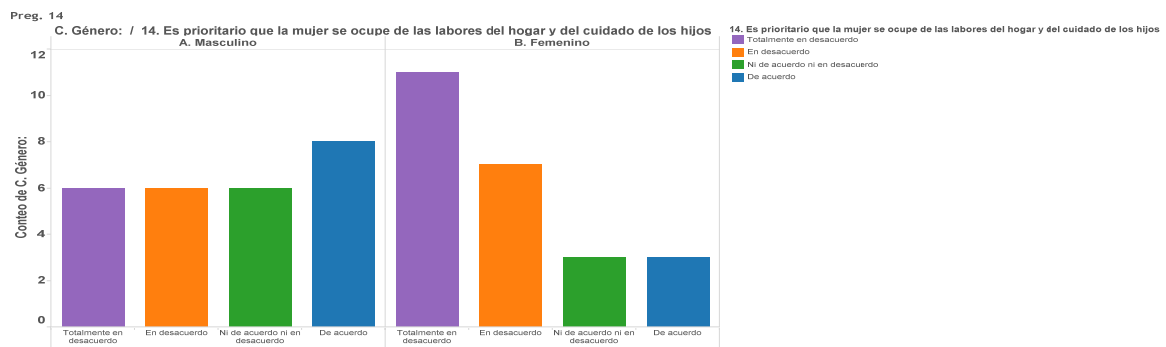
De esta forma, se da cuenta el indicador del lenguaje sexista: con un 58% de 15 hombres y el 54% de 13 mujeres afirman que en el trabajo no se utiliza un lenguaje sexista; no obstante, el 46% de 11 hombres y el 46% de mujeres opinan diferente, manifiestan la existencia de un lenguaje sexista. Desde la perspectiva de género el *universal masculino* (lenguaje) fue y es cuestionado a nivel de conceptos, enunciados normativos en las distintas áreas del conocimiento, a partir de una revisión crítica, y hegemonía masculina que los sustenta y que está determinado por el sistema de dominación sexo-género.

²⁰⁴¹ CENTRO INTERAMERICANO PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD S. C. (2012). *Decálogo para la inclusión del lenguaje no sexista*. México: Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, Gobierno Federal, INMUJERES, Gobierno del Estado de México, pp. 11-15, 22.

Por otra parte, se resalta que la compatibilidad del espacio doméstico y el laboral no debe ser un obstáculo especialmente en el trabajo asalariado de la mujer.²⁰⁴² Por ello es necesario que en la asignación social de roles diferenciales de género se haga un cambio en la cultura tradicional de género y los hombres estén dispuestos a equilibrar las obligaciones familiares entre la mujer y el varón.

En este sentido, se observa un importante cambio generacional en cuanto a la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares.²⁰⁴³ No obstante, es un fenómeno todavía al día de hoy que es evidente que crea un conflicto familiar-rol y que mantiene el techo de cristal que está asociado al tiempo y movilidad geográfica frente al triple trabajo de las mujeres, esposa, madre-directiva y la maternidad, entre otros.

Gráfica 14. Es prioritario que la mujer se ocupe de las labores del hogar y del cuidado de los hijos



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

Así pues, desde la perspectiva de género se hace referencia a las desigualdades persistentes y las experiencias que viven las mujeres respecto a los hombres, problemas que no habían encontrado respuesta positiva en el espacio privado. Por ello, el análisis relacional de la vida cotidiana y el espacio doméstico y de la familia asignados a las mujeres y a lo femenino, y por otro, las relaciones e instituciones, las normas y el mundo de

²⁰⁴² INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2016). *Resultados de la Encuesta Nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares. Boletín de Prensa núm. 379/17*. México: INEGI, pp. 1-2.

²⁰⁴³ AGUT NIETO, S., MARTÍN HERNÁNDEZ, P. (2007). "Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad". En *Apuntes de Psicología*. Vol. 25, núm. 2. Sevilla: Universidad de Sevilla, Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental, pp. 201-214.

lo simbólico y cultural.²⁰⁴⁴ De esta manera, del indicador se consigna lo siguiente: con un 46% de 12 hombres opinan que no es necesario que las mujeres abandonen su trabajo, el 75% de 18 mujeres están de acuerdo en trabajar y que es compatible con las responsabilidades del hogar y la familia. No obstante, el 31% de 8 hombres opinan que las mujeres deben cuidar a su familia y las tareas domésticas, y el 13% de 3 mujeres opina que es prioritaria la familia.

En este escenario, la construcción social de las masculinidades y su universalización de lo masculino responde a un complejo sistema de relaciones de poder en función al sexo y a valoraciones socioculturales frente a lo femenino.²⁰⁴⁵ De esta forma, se construye y se mantiene en la actualidad el acoso laboral o *mobbing* también llamado a veces en México *bullying* laboral es una forma de maltrato laboral, físico, psicológico o moral²⁰⁴⁶ se caracterizan por un hostigamiento persistente, sistemático y continuo sobre la trabajadora/trabajador de diferentes formas, presentan variaciones en función de cada caso específico, en general tiene tres fases básicas: el conflicto, el acoso y la resolución.

También, el acoso laboral es una forma más de violencia de género²⁰⁴⁷ que incluye los comportamientos sexuales no consentidos en el trabajo, y que trae como consecuencia un ambiente amenazante, como es sabido la cultura patriarcal promueve, sostiene y da invisibilidad a esta hostilidad predominantemente de los hombres hacia las mujeres, y en términos de la deconstrucción cultural, especialmente de la mujer no podrá defenderse con una legislación mientras no se sienta con el derecho de vivir sin violencia en el trabajo.²⁰⁴⁸

²⁰⁴⁴ BOAVENTURA DE SOUSA, S. (2000). “Universalismo, contextualización cultural y cosmopolitismo”. En SILVEIRA, M. C. *Identidades comunitarias y democracia*. Madrid: Trotta, pp. 18, 23-25.

²⁰⁴⁵ RESKIN, B. F., PDAVIC, I. (1994). *Women and Men at Work*. California: Pine Forge Press, Thousand Oaks, pp. 18-19, 37-39, 96-97.

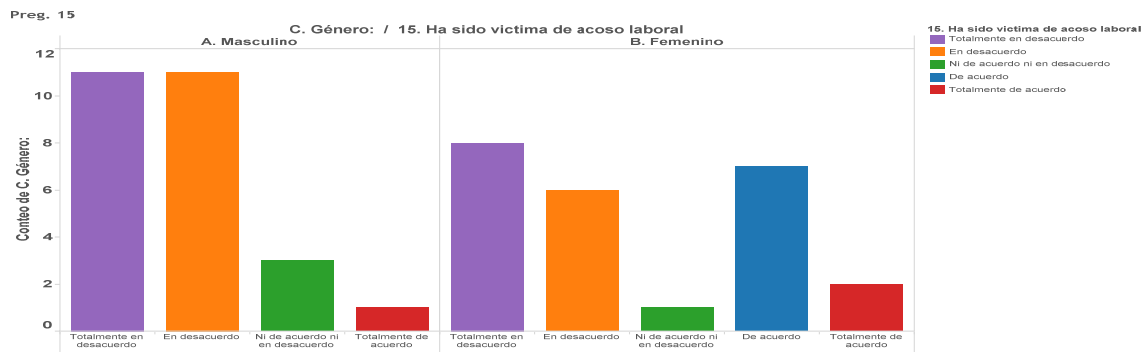
²⁰⁴⁶ El pleno de la Cámara de Diputados aprobó las modificaciones de la Ley Federal del Trabajo y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia dentro de las cuales se incluye la iniciativa para que se reconozca las figuras de hostigamiento y acoso laboral. CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN (2016). *Minuta Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Mesa Directiva LXIII Legislatura. Oficio No. D.G. P. L. 63-11-3-1572. Expediente No.3128. México: Cámara de Diputados, pp.1-5.

²⁰⁴⁷ CÁMARA DE DIPUTADOS H. CONGRESO DE LA UNIÓN (2017). *Boletín N°. 3718*. México: Cámara de Diputados, LXIII Legislatura, p. 1.

²⁰⁴⁸ SEGOVIA URBANO, A. (2017). *Acoso laboral una forma más de violencia*. México: UNAM, FONDEA el periodismo independiente, p. 1.

Por otra parte, el acoso puede provenir de uno o varios compañeros, de los jefes superiores (bossing-boss-jefe) e incluso puede provenir por parte de subordinados. Así las mujeres suelen verse atrapadas en un clima mitificador porque familiar y culturalmente han sido socializadas bajo premisas de dominación y posesión por parte de los hombres. No obstante, se han desarrollado medidas legales para luchar contra ésta y otras violencias de género, en donde se definen la violencia de género. También, sigue siendo indispensable desarrollar la reflexión académica, llevada a nivel de políticas públicas y legislaciones, así como la promoción del derecho a una vida libre de acoso y sin violencia.

Gráfica 15. Ha sido víctima de acoso laboral



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

Por lo antes expuesto, la información del indicador permite dimensionar y caracterizar las relaciones que mantienen entre mujeres y hombres particularmente sobre las relaciones de género en el trabajo: con un 85% de 22 hombres y de 58% de 14 mujeres consideran que no han sido víctimas de acoso laboral; con el 4% de un hombre y de 8% de 2 mujeres si ha sufrido acoso laboral. Sin embargo es dentro de estos procesos y relaciones donde hay lugar para construir el cambio en las relaciones de género y en el espacio de trabajo.²⁰⁴⁹

Siguiendo el hilo conductor en el esfuerzo por avanzar en la igualdad de género y la no violencia contra las mujeres en México se movilizan acciones positivas y de coordinación entre diversos organismos públicos y de la sociedad civil. Sin embargo, aun cuando se han logrado avances importantes en el ámbito de las leyes generales, así como el

²⁰⁴⁹ SCOTT, J. (2003). "El género: Una categoría útil para el análisis histórico". En LAMAS, M. *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: UNAM, PUEG, Porrúa, pp. 265, 288-289. 302.

reconocimiento de la igualdad de género, el esfuerzo de los distintos agentes sociales y públicos debe ser continuo y persistente, a fin de alcanzar la igualdad de género y la no violencia sexual, es decir, el acoso por razón de sexo y el acoso sexual en el ámbito laboral.²⁰⁵⁰

Pero sobre todo, lo más importante en nuestra modesta opinión es que los actores sociales presenten un estado de la cuestión y una puesta al día de la igualdad de género, y reconocer la presencia de la mujer en el espacio de trabajo que constituyen una muestra de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y, como tal, constituyen una evidencia de la existencia de derechos de las mujeres.²⁰⁵¹

Así como de varios derechos fundamentales: el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, y por supuesto, a la no discriminación por razón de sexo y dar seguridad en el trabajo. En este contexto, este apartado tiene como fin el conocimiento de esta problemática en el entorno laboral, como una manifestación contraria a la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales y como un problema de salud laboral, ya que las conductas de acoso perjudican tanto la salud de las trabajadoras/es como el funcionamiento de la organización.²⁰⁵²

Para abordar esta temática, se inicia delimitando estos fenómenos a través de su conceptualización y descripción de los distintos tipos de acosos. Asimismo, la identificación de la aparición de conductas de acoso y visualizar sus consecuencias en el entorno laboral público. El acoso es una manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres, de discriminación por motivos de sexo y de violencia de género, que es necesario erradicar. Además, el acoso por razón de sexo constituye cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.²⁰⁵³

²⁰⁵⁰ PERNAS, B. (2000). *La dignidad quebrada: Las raíces del acoso sexual en el trabajo*. Madrid: Catarata, pp. 87-89.

²⁰⁵¹ FUNDACIÓN MUJERES (2010). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*. Madrid: Ministerio de Igualdad, pp. 7-12.

²⁰⁵² VICENTE PACHÉS, F. (2006). "El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del derecho internacional y el derecho comunitario europeo". En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 67, pp. 88-116.

²⁰⁵³ LEDESMA, A., MARTIS JIMÉNEZ, A. (2008). *Guía sindical frente al acoso por razón de género*. Andalucía: Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía, Unión Europea. Fondo Social Europeo. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, pp. 11-15, 17-18, 47.

Desde la tradición jurídica se han venido clasificando las conductas de acoso sexual en dos tipos: en la primera categoría el producido por un superior jerárquico o pueden ser personas quienes tengan el poder de decidir sobre el acceso y la continuidad de la persona acosada o sobre sus condiciones de trabajo (salarios, promoción, acceso a beneficios, capacitación) y el despido injustificado. En la segunda categoría, puede ser ejercida por compañeras/os de igual o inferior nivel aquella conducta de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Como se ha señalado anteriormente el acoso no supone un comportamiento único, el hecho de que las mujeres sean mayoritariamente el objeto de acoso tiene que ver con las relaciones de poder de mujeres y hombres, otros rasgos que señalan a una mayor vulnerabilidad social: mujeres solas (madres solteras, separadas, divorciadas, viudas); mujeres jóvenes; mujeres que se incorporan a puestos de trabajo con fuerte tradición masculinas y en las que la presencia de mujeres es escasa, entre otros, que incluye una variedad de situaciones entre las que se encuentran: las bromas y comentarios sobre la apariencia o condición de la trabajadora/or, que busquen la vejación o humillación; las comunicaciones de contenido sexual y carácter ofensivo; el contacto físico excesivo o innecesario; las peticiones de favores sexuales, cuando están relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo, entre otras.²⁰⁵⁴

Un motivo de preocupación en términos de políticas públicas que deben ser atendidos tanto en el nivel estatal como nacional, es el acoso sexual por motivos de sexo. Por ello, otro hecho revelador en torno al acoso por razón de sexo y el acoso sexual es el registrado en México de un millón cuatrocientos mil de mujeres sufren acoso sexual en el trabajo, que representa el 10% de la Población Económicamente Activa (PEA),²⁰⁵⁵ la cifra es conservadora, debido a que el 99,7% de los casos no son denunciados y hay un número muy reducido de denuncias registradas, los delitos sexuales son los que mayor silencio tienen por parte de la persona acosada; al respecto reveló la Secretaria de Comisión de

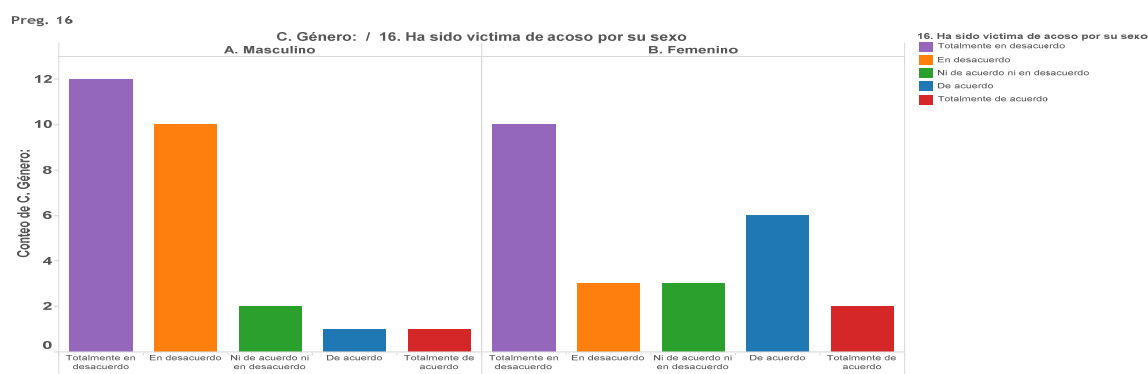
²⁰⁵⁴ AEBERHARD-HODGES, J. (1996). "Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo". En *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 115, núm. 5, pp. 552, 543-544.

²⁰⁵⁵ MANRIQUE, J. (2012). *En México, 1.4 millones de mujeres sufren acoso sexual en el trabajo*. México: Colegio Jurista, El EXCÉLSIOR, p. 1.

Seguridad Social, “el problema se debe a que no existe disposición o norma que obligue a los titulares de las dependencias de gobierno, instituciones implementar acciones que promuevan la prevención, atención y erradicación de la violencia sexual, acoso por razón de sexo y el acoso sexual en el ámbito laboral”.

Esta combinación de situaciones y percepciones vienen a reiterar la necesidad de que las organizaciones laborales comprendan que la inexistencia de denuncias no significan necesariamente que no existan situaciones de acoso por razón de sexo y acoso sexual.²⁰⁵⁶ Por ello, la necesidad de que las organizaciones públicas creen un clima abierto de comunicación y establezcan medidas cautelares que hagan patente su intolerancia ante situaciones de acoso y mantener la seguridad de trabajadoras/es en el entorno laboral.

Gráfica 16. Ha sido víctima de acoso por su sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

Derivado de lo anterior, la relación de dominación y subordinación de lo masculino hacia lo femenino que ha penetrado en la cultura y trasciende en la sociedad. De esta forma, los cuestionamientos se han dado desde el análisis en el sistema de género, pues el poder de los hombres sobre las mujeres se basa en la masculinidad manifestada de formas muy diversas y sus implicaciones en la opresión de las mujeres²⁰⁵⁷ y la relación del género con otras variables de exclusión o discriminación que se vinculan en la construcción de género en cada sociedad. Por lo tanto, aquí planteado conforme al indicador: con un 85% de 22 hombres y el 54% de 13 mujeres manifiestan no haber sufrido situaciones de acoso

²⁰⁵⁶ CALLE FUENTES, M., GONZÁLEZ ROMERO, C., NUÑEZ TRIGUERO, J. A. (1988). *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*. Madrid: Largo Caballero, pp. 20-21.

²⁰⁵⁷ MILLET, K. (1995). *Política sexual*. Madrid: Cátedra, Universitat de València, Instituto de la Mujer, pp. 68-90.

en las diversas modalidades; el 4% de un hombre y el 12% de 3 mujeres han sido objeto de acosos por razón de sexo.

Por ello, la forma cómo se organiza las sociedades en función a la sexualidad, influenciarán y se verán influenciados por las especificidades socioculturales de cada sociedad. En ello se funda la exigencia de los estudios interdisciplinarios para el estudio de género; además implica la posibilidad de revertirlo en función a objetivos de igualdad y dignidad para todos/todas los seres humanos.

Por otra parte, los aspectos de igualdad de género, como se ha visto, se refieren a la igualdad en el trabajo²⁰⁵⁸ es la igualdad de oportunidades y de trato, por lo cual su ejecución es efectiva mediante la aplicación de una política transversal y unas intervenciones institucionales integradas y coordinadas. Ello supone diferentes objetivos estratégicos, como la promoción de los derechos fundamentales, la creación de empleo, la protección social y el diálogo social.

Aplicar un enfoque integrado de la igualdad de género y el trabajo decente,²⁰⁵⁹ a lograr una mayor igualdad en las oportunidades de empleo mediante la adopción de medidas, que también apuntan a mejorar el acceso de la mujer, a la educación, la formación profesional, a la vez se toma en cuenta medidas para armonizar la vida laboral y familiar e incentivos en el ámbito laboral para la prestación de servicios de guarderías y las licencias parentales.

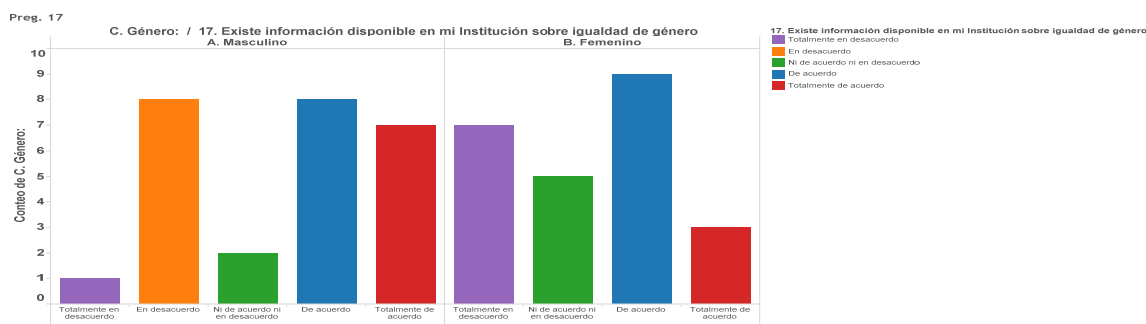
El enfoque aplicado en materia de incorporación de las consideraciones de género tiene una perspectiva doble, y se basa en promover la igualdad entre mujeres y hombres y en la integración en todas las políticas públicas y políticas de género, programas y proyectos, así como en las estructuras y mecanismos institucionales. Por el otro, en especial se adoptan medidas específicas en las que se involucra a mujeres y hombres, las razones para que los empleadores decidan tratar el tema de la igualdad en el trabajo y adoptar una política de oportunidades en las instituciones públicas pueden ser por imperativo legal.

²⁰⁵⁸ INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Conapred conjuntaron esfuerzos a fin de generar una herramienta en común: la *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación* y de la Guía de Acción contra la Discriminación (Guía ICI). México: INMUJERES, p. 1-2.

²⁰⁵⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1999). *La OIT y la igualdad de género. La visión de la OIT acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres*. Circular núm. 564. OIT, pp. 1-2.

No obstante, requiere cambios organizativos en los sistemas actuales²⁰⁶⁰ que favorecen la aparición de conductas de igualdad en el lugar de trabajo que garantice el respeto, la dignidad de las personas en el trabajo, y por tanto, la igualdad entre mujeres y hombres. A ello hay que añadir el objetivo de las actuaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad de género; la implementación de acciones de sensibilización, de diferentes formas y desde diferentes estancias en un entorno laboral con la libertad y la dignidad de las personas. El fomento de un entorno de igualdad de género precisa que los valores de igualdad entre mujeres y hombres sean compartidos por todas las personas de la organización en el entorno laboral.

Gráfica 17. Existe información disponible en mi institución sobre igualdad de género



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

Ahora veamos qué tanto se ha cumplido la norma para la igualdad de género, en la cual se mencionan las siguientes cifras: un 58% de 15 hombres y el 50% de 12 mujeres manifiestan que si hay suficiente información sobre las cuestiones de género. Sin embargo, el 35% de 9 hombres y el 50% de 12 mujeres consideran que no hay suficiente información sobre las cuestiones de género.

Por lo antes expuesto, es fundamental que la formación y entendimiento de la igualdad de género partan de los mandos medios y superiores, y faciliten el intercambio de opiniones y el consenso especialmente por lo que se refiere a los objetivos de la política de género.²⁰⁶¹ Como fin de profundizar el conocimiento de la igualdad de género en las

²⁰⁶⁰ GONZÁLEZ BETANCOR, S. M. (2004). *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Mercado laboral*. Ponencia presentada en el Encuentro de Empresarias de la Macaronesia. PROFEM. Canarias: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, pp. 8-13, 16-18.

²⁰⁶¹ GÓMEZ REYES, A. (2015). *La equidad de género en el ámbito laboral*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Red Nacional de Vinculación Laboral Jalisco, pp. 1-2.

organizaciones laborales en el ámbito público. Todo el personal debería estar informado del compromiso de la institución y de los motivos para introducir una política de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Las consultas con el personal y sus representantes para demostrar la verdadera importancia de involucrar a todos los grupos de trabajadores en la introducción de la política de género. Por ello, deben ser bien entendidos los procedimientos sobre los problemas que eventualmente puedan surgir relacionados con la descripción de los puestos de trabajo, la segregación, el embarazo y la maternidad y la licencia especial para los hombres. También, tiene que ver con la decisión de los procedimientos de contratación, selección, evaluación como también las oportunidades de formación, promoción, gratificaciones y el salario.

Por otro lado, entrar en un proceso de selección para acceder a un puesto de trabajo es cada vez más habitual y necesario en un entorno laboral tan exigente como el de hoy en día. Sin embargo, es un aspecto al que quizá no se le presta atención ni se realiza con perspectiva de género. De esta forma, la entrevista de trabajo es la prueba más importante del proceso de selección para un puesto, por el simple hecho de ser evaluadas/os y hay preguntas clave que te llevan a la siguiente ronda o dejarlas/os fuera del proceso.²⁰⁶²

En este contexto, la entrevista está enfocada en conocer la personalidad de la candidata/o, en lo referente a su futuro desempeño en el puesto de trabajo, obteniendo información relativa a su formación técnica, capacidades y actitudes, que lo hace diferente para ser elegida/o, en qué áreas tienen experiencia, cuales son las metas que buscan alcanzar, los retos que se esperan en el trabajo, como se relaciona con la gente de trabajo, manejo de la presión laboral, y porqué pueden ser un elemento valioso para la organización.

Al reclutador le interesan dos aspectos: el primero la capacidad para asumir los errores y la segunda la habilidad para corregirlos, si será la clase de persona que recibe bien la crítica y si se esfuerza por mejorar, o si se resisten a cambios de hábitos. Los reclutadores o entrevistadores tratan de forma distinta a las mujeres y a los hombres, las mujeres suelen ser entrevistadas por un equipo de examinadores, en más ocasiones interrumpen a las

²⁰⁶² MORENO SIERRA, A. (2017). *¿Son iguales las entrevistas de trabajo para los hombres que para las mujeres?* España: Shutterstock, Universia en el mundo, p. 1.

mujeres mientras hablan y a la interrupción se le suman preguntas. En el caso de los varones, al ser interrumpidos solo es para darles un comentario positivo, lo que pone en duda el trato igualitario y equitativo durante el sistema de selección hasta la elección de la persona seleccionada para el puesto de trabajo

Así también cuando es una selección con carácter de profesiones masculinizadas, los reclutadores presuponen que los hombres están más capacitados para el puesto y la mujer tendrá que demostrarlo y todavía tendrán que enfrentarse a la discriminación por motivos de sexo en la entrevista de trabajo.²⁰⁶³ Por su parte, los hombres son entrevistados por un solo reclutador y tienen una serie de ventajas en el mercado laboral respecto a las mujeres.

Sin embargo, las diferencias de género se han ido reduciendo,²⁰⁶⁴ los campos de percepción, comprensión, facilidades laborales y administración han crecido y en los últimos años se ha comprobado que las mujeres cumplen con mayor número de tareas, obtienen mejores resultados académicos, y en las últimas décadas el hecho de la modernidad ha permitido desarrollar la potencialidad de las capacidades profesionales de las mujeres. En este sentido, hay mujeres más inteligentes que hombres y hombres más inteligentes que mujeres, pero considerados globalmente, no se puede constatar la superioridad intelectual de ninguno de ellos sobre el otro, otra cosa son las capacidades específicas de cada sexo.²⁰⁶⁵

De este modo, las mujeres y los hombres tienen la misma capacidad para superar una entrevista, el entrevistador y la candidata/o tienen el mismo objetivo: dar con la persona adecuada para el puesto de trabajo, no obstante, todavía hay un largo camino por recorrer. Sin embargo, los reclutadores deberían ser imparciales durante las entrevistas de trabajo, su función es seleccionar al mejor candidato/a de todos los candidatos que se presentan a la entrevista.

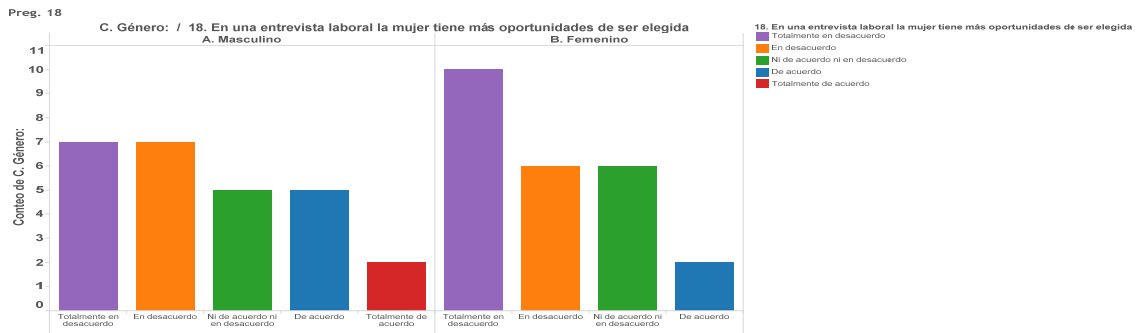
Gráfica 18. En una entrevista laboral la mujer tiene más oportunidades de ser elegida

²⁰⁶³ FORÉS, S. (2014). *Sólo puede quedar uno: Diario de un proceso de selección*. Barcelona: Plataforma, pp. 12-13, 16-18, 21-26.

²⁰⁶⁴ FORÉS, S. (2016). *Cómo enfrentan las mujeres las entrevistas de trabajo*. Barcelona: Baker y McKenzie Barcelona, InfoJobs, p. 1.

²⁰⁶⁵ VILLAMIZAR, G., DONOSO, R. (2013). *Definiciones y teorías sobre inteligencia. Revisión histórica*. Bolivia: Universidad Pontificia Boliviana, Bucaramanga Colombia, pp. 408-420.

Capítulo II. PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES SOBRE LA IGUALDAD EN LA DIVERSIDAD DE GÉNERO



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral está suponiendo un reto en la selección de personal; en este sentido, un nuevo enfoque de las políticas de recursos humanos supone la implantación de acciones positivas que compensen equilibrio entre mujeres y hombres en el momento de las entrevistas y en el resultado final del proceso de selección.²⁰⁶⁶ En este contexto, se expone lo siguiente: con un 54% de 14 hombres y el 58% de 15 mujeres opinan que no tienen más ventaja las mujeres que los hombres en el momento de la entrevista de trabajo; el 8% de 2 hombres y 2 mujeres (8%) manifiestan lo contrario que las mujeres no tienen mayor oportunidad en la entrevista de solicitud de empleo.

Además de lo anterior, las tendencias actuales en el proceso de cambio y modernización global en relación con los sistemas de gestión de calidad apuntan a un creciente interés por el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. No se puede olvidar en este proceso de cambio la necesidad de la incorporación de las mujeres de forma plena y activa en condiciones de igualdad en el acceso a un empleo, pues sólo de esta manera, se pueden obtener resultados competitivos entre mujeres y hombres.

Por otro lado, la incorporación de las mujeres al mercado laboral supone enfrentarse a numerosos obstáculos, no sólo de carácter normativo, también la tradicional concepción de la división de los papeles de las mujeres y los hombres en la sociedad hacen que sigan existiendo situaciones de desigualdad de género especialmente en el ámbito laboral. Desde esta perspectiva, que permitan identificar posibles desequilibrios, desigualdades o

²⁰⁶⁶ DAS, J. (1992). "Sobre la definición de inteligencia". En STERNBERG, R., DETTERMAN, D. *¿Qué es la inteligencia? Enfoque actual de su naturaleza y definición*. Madrid: Pirámide, pp. 72.75.

discriminaciones, así como la brecha salarial de género que pueda existir en la estructura organizativa.²⁰⁶⁷ Además, de estereotipos y obstáculos escondidos (techo de cristal) en cada uno de los procedimientos o prácticas y condiciones de trabajo que han obstaculizado el desarrollo personal y profesional de las trabajadoras/es, como servidores/as públicos del gobierno.

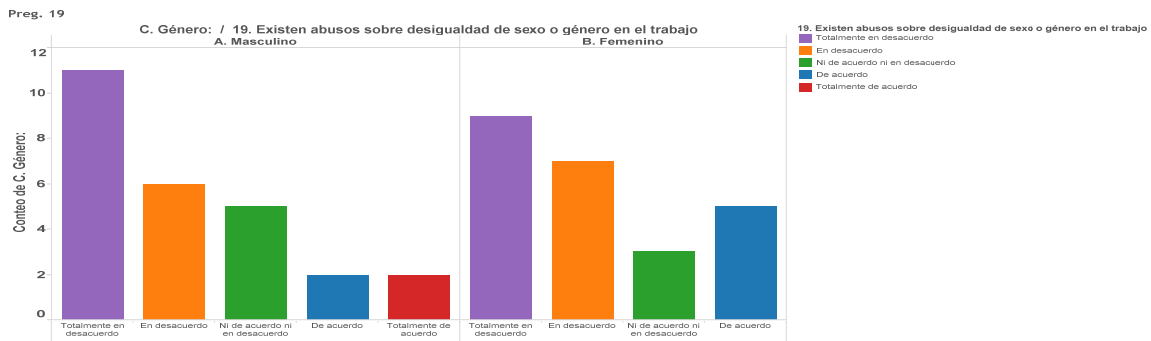
Por ello, la realización de un diagnóstico desde un enfoque de género que posibilite la intervención de medidas para corregir los desequilibrios, desigualdades, discriminaciones y la brecha salarial de género detectadas. En este contexto, inicialmente una actitud decidida por parte de la organización que lo realiza demuestra estar interesada en resolver los obstáculos que afecta a las trabajadoras/es y en mejorar su funcionamiento en general. Por ello, el compromiso de los empleadores que asuman su responsabilidad en la normalización de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como una acción a desarrollar activamente, promoviendo la sensibilización y difusión sobre la materia de igualdad de género²⁰⁶⁸ entre el personal y los administradores públicos.

Por último, los servidores públicos están cada día más necesitados de soluciones que reconozcan y garanticen la igualdad de género recogida en la norma y permitan a las trabajadoras/es a desarrollarse en libertad, igualdad y justicia social en todos los ámbitos públicos. De esta forma, las oportunidades de mejora derivadas de la implantación de la igualdad de género se configure como activo principal de la organización el principio de igualdad de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se convierta en eje conductor y se introduzca como principio básico de la cultura de igualdad de género.

²⁰⁶⁷ CHILLIDA, M., GUERRA, M. J. (2008). *Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas*. España: Fundación MUJERES, pp. 5-6.

²⁰⁶⁸ INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2005). *Modelo de un sistema de gestión de Equidad de Género*. MEG: 2003. México: INMUJERES, pp. 7-14.

Gráfica 19. Existen abusos sobre desigualdad de sexo o género en el trabajo



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

El liderazgo, compromiso y participación activa de la alta dirección de cada organización son esenciales para promover la igualdad y equidad de género a través del establecimiento de una política y plan para el cumplimiento de acciones positivas a favor del personal y evaluar la aplicación a través de revisiones llevadas a cabo por la dirección.²⁰⁶⁹

Además, un compromiso para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación en las condiciones de trabajo que permitan superar las desigualdades de género y todos aquellos obstáculos que impidan que las mujeres y hombres se desarrollen en condiciones de igualdad dentro de la organización pública. De esta forma, un 68% de 17 hombres y de 17 mujeres (68%) piensan que no hay desigualdad de género o abusos en el trabajo; por el contrario el 8% de 2 hombres y el 20% de 5 mujeres opinan que si existe abuso y desigualdad de género en el trabajo.

En este sentido, la finalidad es incentivar la realización de acciones positivas a favor de la igualdad de mujeres y hombres, así como fomentar la igualdad de trato de mujeres y hombres en el lugar de trabajo de forma planificada y sistemática a través de la difusión de buenas prácticas y las acciones que se incluyen se dirigen por una parte a eliminar los procedimientos de prácticas discriminatorias que limitan o privan a los servidores públicos de beneficios y oportunidades de desarrollo profesional.

²⁰⁶⁹ ÁLVAREZ, C., NOGUERA, M., URBANO, D. (2012). "Condicionantes del entorno y emprendimiento femenino. Un estudio cuantitativo en España". En *Economía Industrial*, núm. 383, pp. 43-52.

En consecuencia, la progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral ha facilitado ver cómo la mujer va accediendo a ocupar puestos de responsabilidad en las organizaciones tanto públicas como privadas, aunque en menor proporción que los hombres.²⁰⁷⁰ No obstante, la mujer desarrolla un estilo de liderazgo y dirección diferenciado al de sus colegas varones, que están más orientados a la gestión de personas, resultados y equipos de trabajo. Las mujeres que ocupan posiciones directivas tienen estudios universitarios, lo que facilita su participación en la toma de decisiones, en el funcionamiento de la organización y en los resultados organizativos en la dirección.²⁰⁷¹

No obstante, de los avances en materia de igualdad de género que se ha producido en la sociedad moderna, los hombres siguen ostentando mayor poder en el mundo laboral, encontrándose las mujeres todavía en desventaja, lo que impacta en una desigualdad entre mujeres y hombres que limitan las posibilidades de acceso de la mujer a las jerarquías superiores en la estructura organizativa de las administraciones públicas. Sin embargo, son muchas mujeres las que no aspiran ni se preparan para alcanzar puestos directivos o renuncian a ellos para no correr el riesgo de tener un mayor conflicto en poder conciliar su vida personal, profesional y familiar.

Asimismo, el liderazgo se refiere a la habilidad de una persona para influir, motivar y posibilitar a otros a contribuir hacia la efectividad de la organización, supone definir estrategias desarrollando equipos de trabajo, motivando y apoyando cambios institucionales, mientras que la dirección hace frente a la complejidad propia de la organización y hace más énfasis en la gestión de las cosas.²⁰⁷² De esta forma, surgen ciertos estereotipos sobre las diferencias de género, distinguiendo entre un estilo femenino y uno masculino. Sin embargo, las mujeres y los varones no parecen diferir en su mayor o menor eficacia como directivos, ni tampoco en el nivel de compromiso personal con su trabajo, las

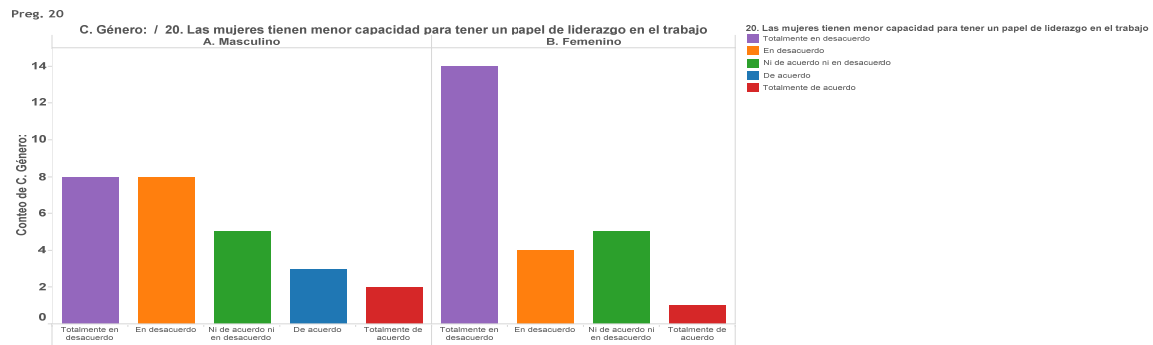
²⁰⁷⁰ BAZÚA, F., VALENTI, G. (1993). *Hacia un enfoque amplio de política pública. Configuración estatal, política estratégica y desarrollo en la segunda mitad del siglo XX*. México: ENEP Acatlán, UNAM, Polis Centro de Estudios sobre problemas públicos, pp. 59-61.

²⁰⁷¹ LIPINSKA-GROBELNY, A., WASIAK, K. (2010). "Job satisfaction and gender identity of women managers and non-managers". En *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, núm 23, pp. 161-166.

²⁰⁷² GARCÍA, L. (2013). *La influencia del género en los estilos de liderazgo y dirección*. Colombia: Universidad Politécnica de Cartagena, pp. 13-15, 23-25, 45-57.

diferencias intersexuales cuando aparecen pueden explicarse desde factores contextuales no vinculado con el hecho de ser mujer u hombre.²⁰⁷³

Gráfica 20. Las mujeres tienen menor capacidad para tener un papel de liderazgo en el trabajo



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

En el hilo conductor se observa que las mujeres tienen un liderazgo más democrático y más participativo.²⁰⁷⁴ Ante esta situación los resultados de este indicador se identifica que el 62% de 16 hombres y el 79% de 19 mujeres apuntan que las mujeres y hombres tienen las mismas capacidades para ser líderes, mientras que el 8% de 2 hombres y el 4% de una mujer señalan que las mujeres no reúnen las características de liderazgo ni de capacidad de líderes.

En este sentido, se vincula a los procesos de democratización en las sociedades y especialmente la igualdad de género y de oportunidades de género llegar al poder por la vía electoral. En este sentido, se desprende la consolidación de un sistema político más igualitario en términos de igualdad de género. Así como, el grado de democracia alcanzado permite explicar, los avances o retrocesos en materia de igualdad de género de un país.

En este marco, desde la perspectiva de género en torno a las relaciones entre los sexos, la asunción de una mujer al poder Ejecutivo, es decir, una mujer como presidenta del país, es el papel más masculino de todos los cargos y puestos de poder y de decisión en el

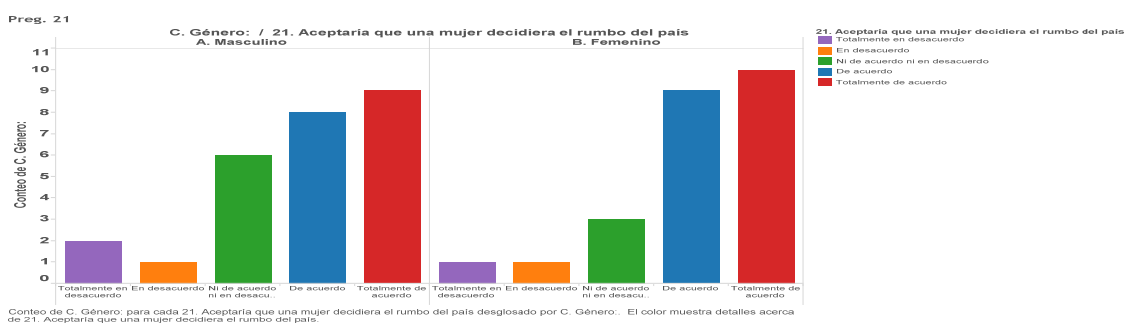
²⁰⁷³ BARBERÁ, E., SARRIÓ, M., RAMOS, A. (2000). “Mujeres directiva: Promoción profesional en España y Reino Unido”. En *Collecció Quaderns Feministes*, núm. 2. Valencia: Institut Universitari d’Estudis de la Dona, pp. 28-29, 42-45.

²⁰⁷⁴ DRUCKER, P. (2001). *Gerencia para el futuro*. Bogotá: Norma, pp. 15-22.

gobierno, producirá innegablemente impactos simbólicos.²⁰⁷⁵ Dicho esto, es importante destacar la democracia de las sociedades y las reflexiones sobre la calidad de la democracia sean sensibles al género y a las políticas de igualdad de género. Antes bien, el ascenso de una mujer a los niveles de mayor jerarquía está asociado a contextos en los que, a pesar de mantenerse grandes obstáculos de factores sociales y políticos, también se abren oportunidades de democratización de las sociedades especialmente frente a la igualdad de género y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por lo antes expuesto, la reflexión es si la ciudadanía está o no preparada para elegir a una mujer, resulta interesante porque hace visible la capacidad política de la sociedad, así como también significa la construcción social de género.²⁰⁷⁶ Además de la presencia de discriminación por motivos de sexo y prejuicios que son obstáculos en el avance de las mujeres en el acceso a cargos y puestos de decisión y poder en el espacio gubernamental.

Gráfica 21. Aceptaría que una mujer decidiera el rumbo del país



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

En este contexto, las opiniones son unánimes con un 65% de 17 hombres y el 79% de 19 mujeres aceptarían ser gobernados por una mujer como presidenta del país, sin embargo, el 12% de 3 hombres y el 5% de 2 mujeres opinan diferente. De tal manera, que se evidencia que en la igualdad de género²⁰⁷⁷ se ha avanzado, sin embargo, estos esfuerzos no siempre son contemplados en avances sustantivos en la transformación de las

²⁰⁷⁵ FERNÁNDEZ, M. A., RUBILAR, F. (2011). “En el nombre del género: El caso de Michelle Bachelet”. En *Desigualdade & Diversidade*, núm. 9, pp. 141-145. 12.

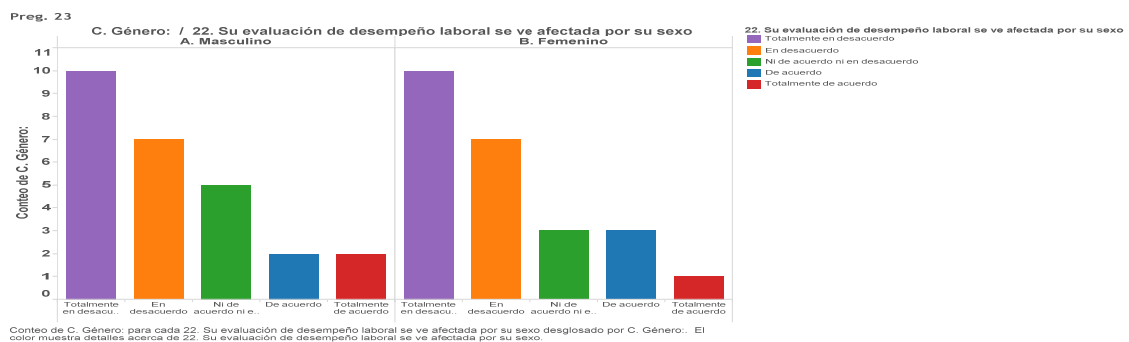
²⁰⁷⁶ FERNÁNDEZ PONCELA, A. M. (2008). “Las mujeres en la política latinoamericana. Nuevos liderazgos, viejos obstáculos”. En *Nueva Sociedad*, núm. 218, pp. 66-68.

²⁰⁷⁷ MICHAEL, A. GENOVESE, M. A., THOMPSON, S. (1997). “Las mujeres dirigentes en el Ejecutivo. ¿Qué importancia tiene el género?”. En GENOVESE, M. A. *Mujeres en política. Modelos y prospectiva*. Madrid: Narcea, p. 29.

instituciones gubernamentales que permitan mayor promoción de las políticas públicas y las políticas de género.

Por lo antes expuesto, los efectos positivos de una evaluación en el desempeño en el trabajo, es la necesidad de la incorporación de las mejores mujeres y hombres en los puestos directivos va más allá de cuestiones puramente éticas, respondiendo también a razones competitivas, de mérito y capacidad.²⁰⁷⁸ No obstante, existen motivos argumentados a la hora de explicar (si se hace) los resultados y los motivos por los cuales no alcanzan la certificación (si la hay) en la promoción horizontal o vertical, en los mandos medios o intermedios en la estructura de trabajo de la institución pública. Finalmente, sigue siendo una realidad si no hay compromiso político laboral mayor es el obstáculo de desarrollo profesional sostenible.

Gráfica 22. Su evaluación de desempeño laboral se ve afectada por su sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

De esta forma, con un 68% de 17 hombres, el 72% de 18 mujeres opinan que en la evaluación al desempeño del trabajo no son afectadas/os por motivos de sexo, mientras que el 15% de 4 hombres y el 25% de 6 mujeres afirman haber sido afectas por motivos de sexo.

En este sentido, en el mercado de trabajo existen rasgos distintivos de las situaciones de discriminación laboral que sufren las mujeres, mujeres y hombres desempeñan roles diferentes tanto en el ámbito familiar como en el ámbito social y laboral, quedando siempre las mujeres en una situación de desventaja que se reflejan en el espacio

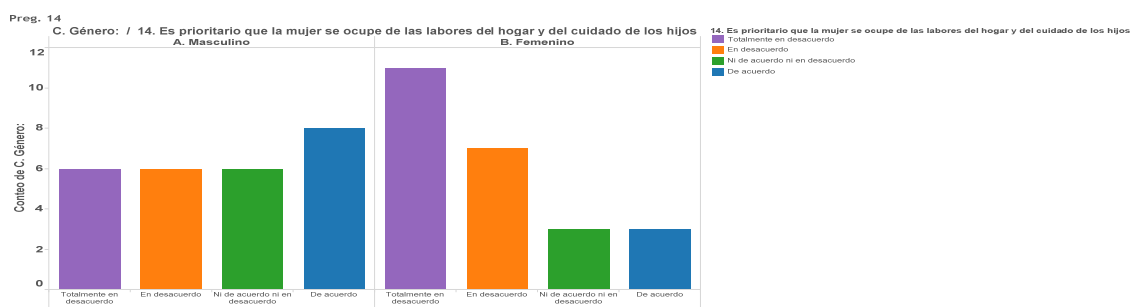
²⁰⁷⁸ DE LA CRUZ, C. (1992). “Mujer, género y desarrollo. Una estrategia pendiente”. En *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción comunal*, núm. 25, 26 y 27, pp. 251-258.

económico, social, laboral y familiar.²⁰⁷⁹ Este hecho se refleja en la responsabilidad familiar es un factor en el que los componentes de tipo interno y externo interaccionan tan estrechamente que resulta difícil separarlos, provocando un conflicto en la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares de mujeres y hombres.

No obstante, para las mujeres como parte integrante de su identidad familia-rol, existe una doble lectura: por un lado, lograr el equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar; o limitar su vida profesional y dar prioridad a los roles familiares. Frente a estos enfoques, que contribuyen a establecer las desigualdades entre mujeres y hombres, uno de los problemas es la falta de conciencia de género limitando a la mujer a la esfera doméstica, y al mismo tiempo no se tienen en cuenta y no se valoran los cuidados, educación y crianza ofrecidos por las mujeres a sus hijos, que las siguen viendo sólo como garantes del bienestar familiar.²⁰⁸⁰

Por otro lado, a pesar de que las mujeres han experimentado cambios y han desarrollado distintos comportamientos tanto en el ámbito laboral como familiar, deben observar las relaciones tradicionales dentro del ámbito del hogar. En este sentido, para avanzar en el empoderamiento de las mujeres se debe adquirir el conocimiento y entendimiento de las relaciones de género y de los modos en que estas relaciones pueden cambiarse y desarrollar un sentido de auto valía, convicción de la propia aptitud y el derecho a controlar su propia vida en lo personal, laboral y familiar.

Gráfica 23. La mujer debería quedarse a trabajar sólo en el hogar



²⁰⁷⁹ RODRÍGUEZ, A. (1996). "Del reparto del empleo al reparto del trabajo". En RODRÍGUEZ, A., GOÑI, B., MAGUREGI, G. *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao: Bakeaz, CDEM, pp. 95-125.

²⁰⁸⁰ FEIJOO, M. C. (1992). "Mujer, pobreza y política social: Algunas cuestiones". En *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción comunal*, núm. 25. 26. Y 27., p. 243-249.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

Por ello, es esencial que las políticas públicas y las políticas de género influyan con medidas efectivas a generar un cambio social frente al principio de igualdad de género según el cual existe un orden social y económico más justo e igualitario de género al derecho de acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas no representativas.²⁰⁸¹ En este contexto, que una mujer consiga alcanzar puestos directivos tiene un impacto directo en sus condiciones profesionales y personales, y alcanza una mejor posición laboral, mayores ingresos y reconocimiento profesional.

En esta línea, el 46% de 12 hombres y el 72% de 18 mujeres consideran que el tener una mayor conciliación laboral y profesional entre mujeres y hombres les permite contar con más medios para alcanzar diferentes niveles de bienestar laboral y familiar. Sin embargo, resultados diferentes el 31% de 8 hombres y el 13% de 3 mujeres opinan que el compromiso de las mujeres debe estar básicamente vinculado con las responsabilidades familiares, refleja asimismo su rol tradicional de ser la mujer responsable de la administración del hogar.

En cuanto a las nuevas formas de organización en el empleo y la ocupación entre mujeres y hombres demandan un comportamiento distinto al tradicional en el trabajo, donde se han venido otorgando funciones y papeles tradicionalmente femeninos y masculinos a mujeres y hombres que tienden a concentrarse en diferentes áreas y departamentos, por lo que resulta difícil comparar los trabajos, el esfuerzo o dedicación y los salarios entre mujeres y hombres. Sin embargo, se observa que los empleadores públicos pagan menos a las trabajadoras que realizan trabajos que no son predominantemente masculinos pero tienen un valor similar.²⁰⁸²

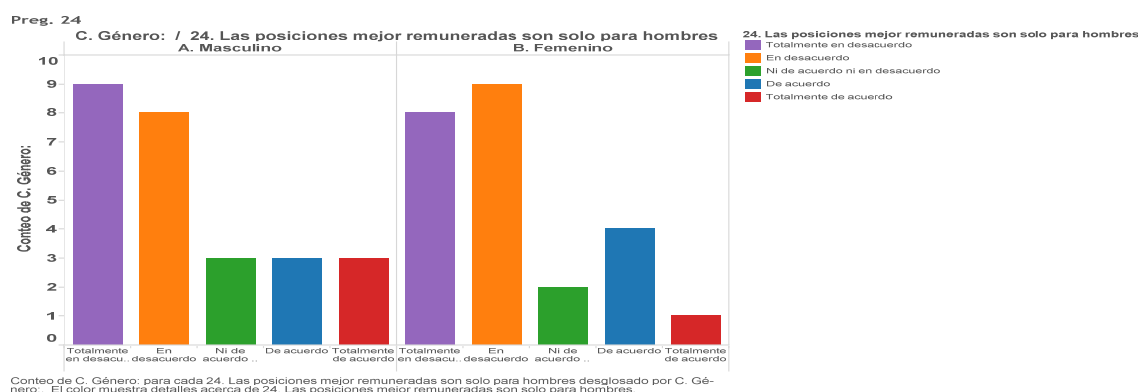
De hecho, esta transformación se puede decir que influye la valoración de las mujeres frente al hombre basado en el principio de igualdad, igualdad de oportunidades y

²⁰⁸¹ VIVERO SERRANO, J. B. (2009). “El acceso al empleo público en régimen laboral tras el Estatuto Básico del Empleado Público: Algunas luces y demasiadas sombras”. En *REDA*, núm. 143, pp. 39-40, 100.

²⁰⁸² CASTAÑO, C. (1999). *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*. Madrid: Consejo Económico y Social, p. 27.

en las condiciones de trabajo y salariales entre la mujer y el hombre.²⁰⁸³ De esta forma se determina su relación en el ámbito económico y con el funcionamiento del mercado de trabajo. También, puede ser un indicio dentro del espacio público de la capacidad de las instituciones de adaptarse a los cambios en el ámbito público. En este contexto, el indicador seleccionado centra la participación de las mujeres en trabajos remunerados en las áreas de empleo para medir el progreso en el logro a la estimación del progreso de las mujeres en el ámbito público.

Gráfica 24. Las posiciones mejor remuneradas son sólo para hombres



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

Por su parte, frente al indicador detectar la discriminación salarial es una tarea desafiante por los complementos en la percepción salarial, no obstante, parece que las mujeres están en iguales condiciones salariales que sus compañeros varones. En este sentido, el reporte de este indicador señala que el 68% de 17 hombres y el 72% de 18 mujeres opinan que no hay diferencia salarial en las posiciones de trabajo entre las mujeres y los hombres. Por otro, el 12% de 3 hombres y el 4% de una mujer señalan que si hay desigualdad salarial en el trabajo. Con estos resultados se podría decir que las mujeres son igual de competitivas que los hombres; así parece ser significativamente la valoración más favorable en la igualdad de género.

En el caso de las políticas públicas que inciden positivamente en el logro de la igualdad de género se sustentan en el papel activo que debe desempeñar el Estado en la

²⁰⁸³ MEYNER, W., VARGAS, V. (1991). "La autonomía como estrategia para el desarrollo desde los múltiples intereses de las mujeres". En DE LA CRUZ, C. *Mujer, género y desarrollo. Una estrategia pendiente*. Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción comunal, núm. 25, 26 y 27. pp. 251-258.

construcción de sociedades igualitarias. En este contexto, las políticas públicas²⁰⁸⁴ son una herramienta fundamental para impulsar las transformaciones de igualdad de género, además de expresar la decisión política del gobierno para avanzar en la solución de los problemas de desigualdad que afectan a las mujeres.²⁰⁸⁵

Por ello, la importancia de generación de información de las políticas que contribuyan al fortalecimiento de los mecanismos nacionales de género. Asimismo, generar acciones con los recursos que se vinculan en la implementación de políticas de género y que son explícitas para los operadores sociales en el sistema administrativo, no necesariamente se hace cargo de los nuevos compromisos de las políticas, políticas públicas y políticas de género.

En este escenario, la información debe ser accesible, así como la capacitación de los servidores públicos, que es una condición necesaria para el cumplimiento de la política, establecer los pasos y el seguimiento de las acciones positivas a fin de lograr un avance sustantivo en el principio de igualdad de género. En este contexto, en el artículo 22. Fracción V del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2018²⁰⁸⁶ establece que todas las dependencias y entidades federativas y municipios que tengan a su cargo programas para mujeres y la igualdad de género que reciban recursos etiquetado incluidos en el Anexo 13 (de este Decreto), deberán suscribir convenios, informar los resultados, los publicaran y difundirán; generar información desagregada por sexo. Por último los ejecutores del gasto público federal informaran los resultados de los montos autorizados y detallarán en un anexo específico dentro de la Cuenta Pública del Ejercicio Fiscal 2018.

Por último, es importante señalar que para lograr avances de igualdad y justicia de género a nivel nacional se requiere un seguimiento tanto de las políticas como de las agendas, el lugar y las posiciones que tienen los mecanismos para la igualdad de género, así

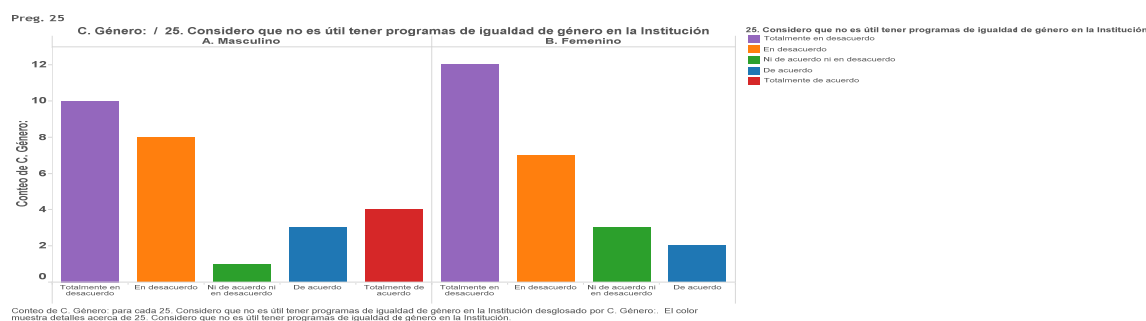
²⁰⁸⁴ BENAVENTE, M. A. C., VALDÉS, B. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina-CEPAL, NACIONES UNIDAS, Cooperación española, pp. 15-18, 95-98, 122-125.

²⁰⁸⁵ RESKIN, B. F., PATAVIC, I. (1994). *Women and Men at Work*. California: Pine Forge Press, Thousand Oaks, pp. 3-4, 37-39, 107.

²⁰⁸⁶ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN (2018). *Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2018. Capítulo IV. De la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. México: Cámara de Diputados, Nuevo Presupuesto DOF, de 2017, pp. 18-19.

como promover que las mujeres tengan mayor autonomía y poder en la función pública como condición para el ejercicio pleno de sus derechos humanos.

Gráfica 25. Considero que no es útil tener programas de igualdad de género en la institución pública



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

A modo de cierre, es importante señalar que los distintos grados de avance en relación con la igualdad de género muestran que todavía hay un largo camino por recorrer, especialmente en cuanto al fortalecimiento de las capacidades estatales para la puesta en marcha efectiva de políticas públicas orientadas a disminuir las brechas de género.²⁰⁸⁷ De esta forma, se pudo observar que el 69% de 18 hombres y el 79% de 24 mujeres consideran necesaria la sistematización de políticas de igualdad de género, a fin de tener buenas prácticas entre las mujeres y los hombres; sin embargo, el 15% de 4 hombres y el 8% de 2 mujeres consideran que las políticas públicas no son eficientes, y esto radica en el hecho de la falta de transformación del sistema administrativo que sigue generando diferencias entre mujeres y hombres.

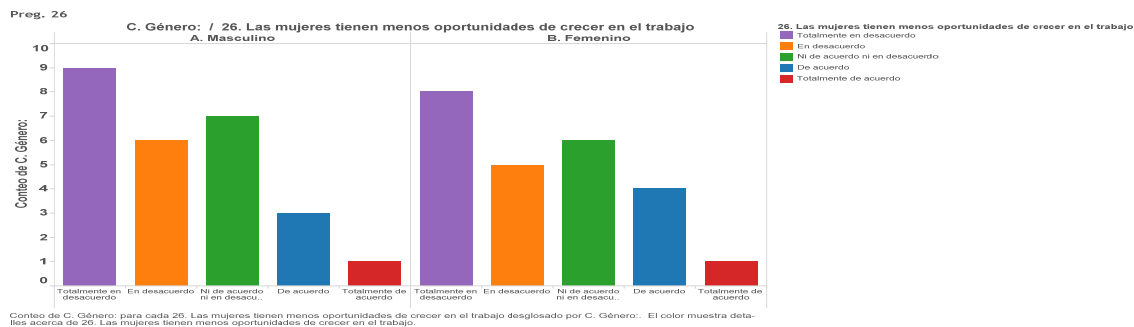
De ahí pues, las políticas de género basadas en la igualdad²⁰⁸⁸ como horizonte y como principio deberán hacer posible que las mujeres tengan mayor beneficio en la toma de decisiones que también inciden en los logros de la igualdad para el desarrollo personal y profesional de las mujeres. Asimismo a través de la política pública hay que entender el proceso y la forma como estas políticas son un aporte en el avance hacia la igualdad de

²⁰⁸⁷ COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (2010). *La hora de la igualdad: Brechas por cerrar, caminos por abrir*. Santiago de Chile: CEPAL, pp. 42-43.

²⁰⁸⁸ LAHERA, E. (2002). *Introducción a las políticas públicas*. Santiago de Chile: Fondo de Cultura Económica, pp. 16-17.

género. Esta mirada permite poner el foco sobre el desequilibrio de género existente y que se enfrentan en las nuevas formas de desigualdad de género.

Gráfica 26. Las mujeres tienen menos oportunidades de crecer en el trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

En este contexto, en los últimos años se han alcanzado logros en las políticas de igualdad de género que son una realidad que tienden a la consolidación, sin embargo, aún existen evidencias de resistencia al cambio especialmente en el ámbito de trabajo. La reflexión a partir del aporte de este indicador, con un 58% de 15 hombres y 58% de 15 mujeres que consideran que las mujeres tienen igualdad de oportunidades de crecimiento que los varones en el trabajo, y el 4% de un hombre y el 4% de una mujer opinan que las mujeres tienen menos ventaja de crecimiento que el hombre en el espacio público.

De esta forma respecto a la participación de las mujeres en el ámbito público particularmente en la toma de decisiones, en el plano de la autonomía económica las recomendaciones se centraron en materia de la remuneración salarial, dieron cuenta de que a igual trabajo igual salario que el hombre,²⁰⁸⁹ en las distintas áreas y niveles de la jerarquía organizacional institucional. Sin embargo, en los distintos sectores de actividad y profesiones los hombres cobran más que las mujeres, bien a través de complementos que sólo cobran los hombres como consecuencia de que no se reconoce un trabajo de igual valor el de las mujeres que el de los hombres.

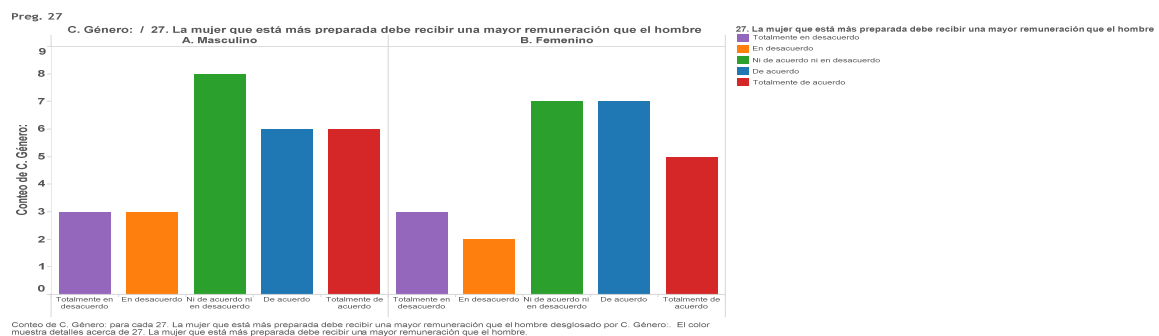
Por otro lado, las mujeres han cambiado su percepción de sus propios roles como madres y como trabajadoras y se han incorporado a la educación y al trabajo asalariado en

²⁰⁸⁹ ASTELARRA, J. (2004). "Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes para América Latina". En *Serie Mujer y Desarrollo*, núm. 57. Santiago de Chile: CEPAL, pp. 12-16. 29.

busca de una valoración social y de independencia económica. Así el mercado laboral sigue estructurado de acuerdo a la pauta masculina,²⁰⁹⁰ define también a la sociedad como capitalista y patriarcal, lo cual se ha traducido en una continua presión sobre la vida personal y profesional de las mujeres.

Aunque en las últimas décadas se ha producido un mayor acceso de las mujeres a los estudios superiores y una mayor carrera profesional se observa que tiende a reforzar la división sexual del trabajo hacia un modelo de empleo masculino. De esta forma, desde el inicio de la selección de personal y durante el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres la presencia es escasa en los niveles jerárquicos superiores. No obstante, de un mayor número de mujeres cualificadas las tasas salariales son inferiores en comparación con los trabajos realizados por los hombres.

Gráfica 27. La mujer que está más preparada debe recibir una mayor remuneración que el hombre



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

La existencia de brechas salariales de género es un fenómeno que está presente en el ámbito público pues los hombres reciben una remuneración mayor que las mujeres, a pesar de que las mujeres tienen más años de estudios y formación académica que los hombres, aunque desempeñen igual trabajo y tengan una formación profesional similar.²⁰⁹¹ De hecho la formación escolarizada se presume más correlacionada con un tipo de puestos, estilos de liderazgo, y la retención y el aprovechamiento del talento interno institucional conllevan la

²⁰⁹⁰ IZQUIERDO, M. J. (1994). “Mujeres en movimiento: Muchas..., pero, ¿dispersas?”. En *Documentación Social*, núm. 94, pp. 103-117.

²⁰⁹¹ ARMANDO GALVIS, L. (2010). “Diferencias salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles”. En *Revista de Economía del Rosario*, vol. 13, núm. 2., pp. 235-277.

creación de un entorno laboral que fomente la diversidad de género y contribuya a la incorporación de mujeres altamente calificadas, es decir, una composición heterogénea de los puestos de alta dirección. Otro aporte, el 44% de 11 hombres y el 48% de 12 mujeres están de acuerdo con que el salario debe ser por mérito y capacidad, mientras que el 24% de 6 hombres y el 20% de 5 mujeres opinan que no se debe medir la tasa salarial por los estudios.

Además de lo anterior, el mercado laboral es un espacio muy complejo, y ni el modelo femenino ni el masculino pueden proporcionar una organización equilibrada sin el complemento del otro. Pero no sólo es necesario lograr un equilibrio entre las habilidades masculinas y femeninas en el seno de la organización; también es preciso que ese equilibrio se dé en cada mujer y en cada hombre, como personas, que se enriquecen mutuamente.²⁰⁹² De hecho, tradicionalmente en las instituciones predominaba la presencia masculina, lo que tendía a crear una competencia, actitudes individualistas y una enorme burocracia, sin embargo al día de hoy se puede comenzar a ver un ambiente de trabajo distinto, y en el esfuerzo de conciliar las habilidades de mujeres y hombres en relación con el trabajo.

La percepción sobre el desempeño laboral de mujeres y hombres tiene un significativo en sus posibilidades de acceso al empleo y en sus condiciones de trabajo, entre otros factores, las instituciones reaccionan de formas diferentes frente a las transformaciones que vienen ocurriendo en el mundo del trabajo, en particular en lo que se refiere a los cambios en los patrones de inserción laboral de las mujeres.²⁰⁹³ Por ello, esa diversidad se expresa al momento de tomar decisiones y condiciona la cantidad y calidad de las oportunidades laborales que se abren para hombres y mujeres.

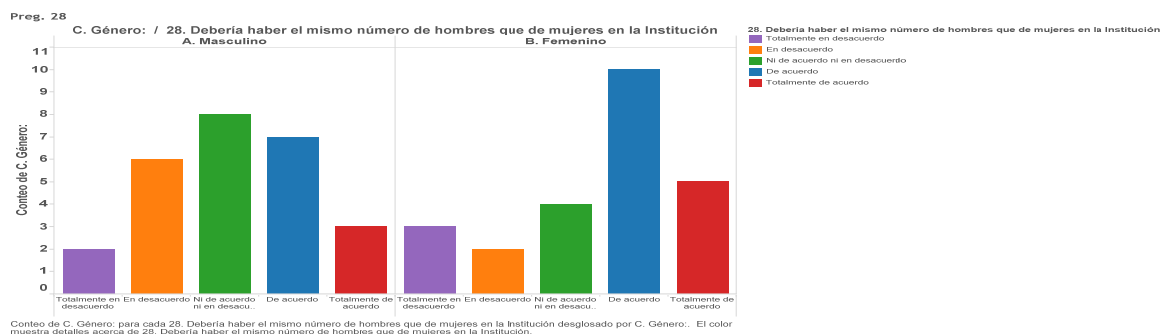
Estas, a su vez, están marcadas por criterios de género, esto explica por qué, en las tomas de decisión, siguen funcionando las rutinas, las resistencias al cambio y los procedimientos siguen reproduciendo los obstáculos a la inserción laboral de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres. Por otra parte, lo que está presente en general en los empleadores, es la indagación sobre si vale o no la pena contratar mujeres, pagarles

²⁰⁹² TODARO, R., GODOY, L., ABRAMO, L. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: Opinan los empresarios. Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Oficina Internacional de Trabajo (OIT), pp. 197-236.;

²⁰⁹³ ARRIAGADA, I. (1998). "Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina". En *Serie Mujer y Desarrollo*, núm. 21. Santiago de Chile: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, pp. 9-14, 35-72.

salarios equivalentes a los de los hombres, invertir en su capacitación, promoverlas, darles responsabilidades y oportunidades de mando e incide en sus proceso de toma de decisiones.²⁰⁹⁴

Gráfica 28. Debería haber el mismo número de hombres que de mujeres en la institución



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

En este sentido, se estaría frente a mecanismos de constitución de un orden de género, que caracteriza y clasifica a cierto tipo de organismos y más aún, a cierto tipo de ocupaciones al interior de cada institución, como más o menos adecuadas para mujeres u hombres, es decir, sectores feminizados o sectores masculinizados. No obstante, a pesar de todas las resistencias que persisten, las mujeres como trabajadoras son evaluadas en un nivel similar a los hombres trabajadores, y las mujeres en promedio son mejor evaluadas que los hombres en su desempeño laboral, desestimando así algunas afirmaciones que suponen que las mujeres serian menos aptas para el trabajo asalariado fuera del ámbito privado.

Por otro lado, consultados sobre la percepción de cambio en la composición por sexo de las trabajadoras/es en el lugar de trabajo, el 38% de 10 hombres y el 63% de 15 mujeres se manifiestan a favor del equilibrio de mujeres y hombres en el trabajo, y se expresan de forma diferente el 31% de 8 hombres, el 21% de 5 mujeres opinan de forma negativa sobre el hecho de que sea igual el número de mujeres y hombres en el trabajo.

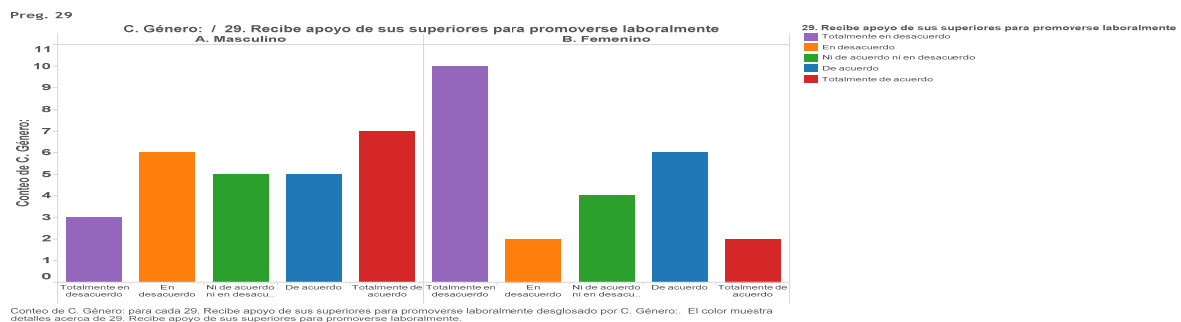
²⁰⁹⁴ La idea de los costos laborales de las mujeres están relacionados a los mecanismos legales de protección a la maternidad, el periodo post parto, permisos pre y post natal, lactancia, permisos para el cuidado de los hijos enfermos y guarderías. LERDA, S., TODARO, R. (1997). “¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales de las mujeres”. En *Sociología del trabajo*, núm. 30. Madrid: Siglo XXI, pp. 2-24.

Capítulo II. PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES SOBRE LA IGUALDAD EN LA DIVERSIDAD DE GÉNERO

Por otra parte, en relación al análisis de la institucionalidad de género en las instituciones públicas se espera que a mediano plazo, vayan fructificando los esfuerzos para la consolidación de las unidades de género, que facilite su acción veladora en la integración del enfoque de igualdad de género, la incorporación de medidas y la generación de oportunidades para las mujeres y los hombres en la promoción a cargos y puestos en los niveles de mandos medios y de mayor jerarquía institucional. De hecho, la creación de unidades de género requiere de su adecuada institucionalización y reconocimiento de atribuciones como entidad promotora e impulsora de la igualdad de oportunidades y equidad en las políticas laborales y de empleo.

Así como el fortalecimiento permanente de la formulación de políticas públicas con perspectiva de género;²⁰⁹⁵ la revisión y reformulación y cumplimiento de la legislación nacional; la promoción de políticas destinadas a asegurar igual pago por igual trabajo entre mujeres y hombres y por trabajo de igual valor y el reconocimiento del valor económico. Uno de los temas más recurrentes, es la fragilidad de la voluntad política de las autoridades para impulsar el enfoque de igualdad de género y la transversalidad de la perspectiva de género en las condiciones de los derechos humanos desde la dimensión de las desigualdades de género y de la implementación de acciones orientadas a eliminar las brechas de género en el ámbito laboral.

Gráfica 29. Recibe apoyo de sus superiores para promoverse laboralmente



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

²⁰⁹⁵ MIRES ARANDA, L. CONTE, M. C., CAMACHO, M. C., ANDERSON, H. (2011). *Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente*. Washington, D. C.: Secretaria Permanente de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), Organización de los Estados Americanos (OEA), CIM, Canadian International Development Agency, pp. 3-12.

Por tal razón, la asunción de compromisos de las autoridades permitirá reforzar la voluntad para promover la igualdad de género y de derechos, así como en su gestión interna de una mayor estabilidad de las condiciones de trabajo de mujeres y hombres. En este punto, el 46% de 12 hombres y el 33% de 8 mujeres opinan que si han recibido apoyo en la promoción, por otro lado, el 35% de 9 hombres y el 50% de 12 mujeres manifiestan que no han recibido apoyo en la gestión de promoción en el trabajo.

Por otra parte, el desarrollo de género comprendido en el periodo entre la niñez (intermedia) y la adolescencia (temprana) es cuando tiene lugar el proceso de desarrollo de género en los diferentes contextos de socialización y encuentran numerosas ocasiones para reconocer su identidad sexual y de género, es decir, lo que consideran como el rol propio de la mujer y el hombre.²⁰⁹⁶ De esta manera, la escuela representa la primera institución formal en el proceso de socialización donde los niños y adolescentes se integran en nuevos grupos sociales (grupos de iguales o grupos de pares).

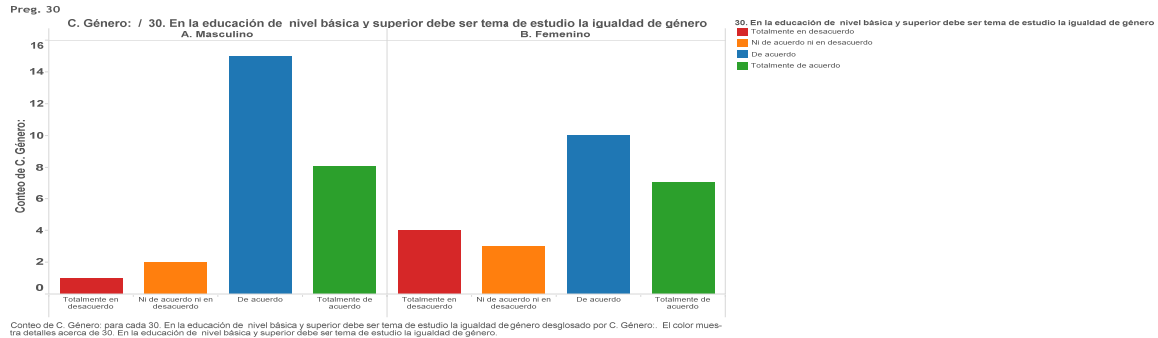
De hecho, la comunidad escolar tiene un papel importante en el contexto socializador de las conductas, actitudes, roles y estereotipos de género en el que cada alumno desempeña un rol en el proceso de adquisición de los modelos de comportamiento respecto a los patrones de relación entre mujeres y hombres.²⁰⁹⁷ Es decir, donde los alumnos aprenden a participar en la sociedad de la que forma parte, compartida dentro de una cultura donde desarrolla su identidad sexual.²⁰⁹⁸ De esta forma, el aprendizaje de las conductas, actitudes, roles y estereotipos asociados al género, son la familia, la escuela, los iguales, los medios de comunicación y las tecnologías de la información y comunicación.

²⁰⁹⁶ FUENTES, A. (1996). "Redefinición sexual y de género". En FERNÁNDEZ, J. *Varones y mujeres. Desarrollo de la doble realidad de sexo y género*. Madrid: Pirámide, pp. 189-206.

²⁰⁹⁷ PROVEDANO, A. (2013). "Violencia de género en el noviazgo". En ESTÉVEZ, E. *Los problemas en la adolescencia*. Madrid: Síntesis, pp. 211-233.

²⁰⁹⁸ FISKE, S. T., STEVENS, L. E. (1993). "What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination". En OSKAMP, S., COSTANZO, M. *Gender issues in contemporary society*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc, pp. 173-196.

Gráfica 30. En la educación de nivel básica y superior debe ser tema de estudio la igualdad de género



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

Por lo antes expuesto, desde la perspectiva de género referente a la formación integral de las/los estudiantes²⁰⁹⁹ es esencial su aplicación de forma transversal en las asignaturas y programas educativos en los diferentes niveles y modalidades educativas y en la formación del docente.²¹⁰⁰ De esta forma, en el resultado de este indicador de género se observa que un 85% de 22 hombres y el 67% de 16 mujeres afirman que las escuelas deben formar a los alumnos en el principio de igualdad de género. No obstante, el 4% de un hombre y 17% de 4 mujeres no están de acuerdo que la igualdad de género esté en los programas de educación.

Por otro lado, las diferencias de trabajo entre las mujeres y los hombres son un hecho generalizado, existe la tendencia a tomar las actividades masculinas como estándar y a considerar otras actividades como inferiores, en este sentido a la devaluación de las mujeres y sus actividades. En este contexto, frente a la percepción de la realidad en el trabajo las mujeres enfrentan obstáculos sociales relacionados a la falta de compromiso político laboral de los funcionarios con los servidores públicos de la institución gubernamental.

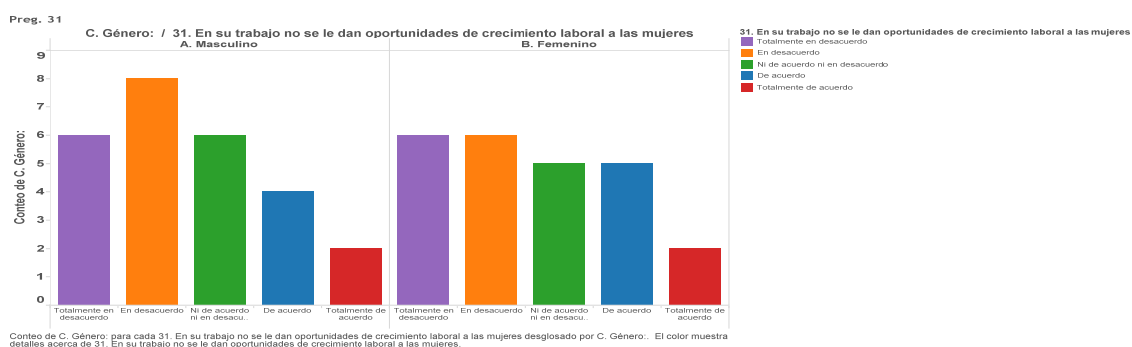
Por otra parte, los principales obstáculos que se enfrentan las mujeres y los hombres en la promoción o ascenso en la pirámide organizacional de mayor jerarquía en igualdad de

²⁰⁹⁹ RAMOS, S., MÁLIK, B., SÁNCHEZ, M. F. (2001). *Educar y orientar para la igualdad en razón de género*. Madrid: Universidad Nacional de Educación, p. 1-2, 17-18, 37.

²¹⁰⁰ TAELY, F. (2010). "El nuevo paradigma de la complejidad y la educación: Una Mirada histórica". En *Polis, Revista Latinoamericana*, núm. 9, 25, pp. 183-198.

oportunidades de género: la segregación ocupacional por razón de sexo;²¹⁰¹ la escasa aplicación de igualdad de género o pactos entre varones o pactos entre iguales; la falta de formación de los operadores sociales; así como el requisito de experiencia que no es privativo de las mujeres sino también de los hombres. De esta forma, existen también factores asociados al rol masculino que benefician a los varones, así como la cultura organizacional asociada a la carrera directiva como algo masculino.

Gráfica 31. En su trabajo no se les dan oportunidades de crecimiento laboral a las mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

De esta forma, conforme al indicador con un 56% de 14 hombres y el 48% de 12 mujeres opinan que si han tenido apoyo para su desarrollo profesional; sin embargo el 24% de 6 hombres, y el 28% de 7 mujeres manifiestan que no han tenido apoyo en la promoción en el trabajo. Además de lo anterior, se tiene que referir que la desigualdad de oportunidades y de trato sigue siendo un fenómeno cotidiano en el espacio de trabajo público.²¹⁰²

Por otra parte, la capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente, que valla dirigida al perfeccionamiento del trabajador para que este se desempeñe eficientemente a las exigencias que se tienen en el puesto de trabajo. En el entendido que la capacitación y formación laboral de las/los trabajadores en el mundo laboral, da lugar a las modalidades que permitan la práctica de la capacitación en torno al

²¹⁰¹ MATÉ, J. J., NAVA, L. A., RODRÍGUEZ, J. C. (2001). “La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999”. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, vol. 36, pp. 79-94.

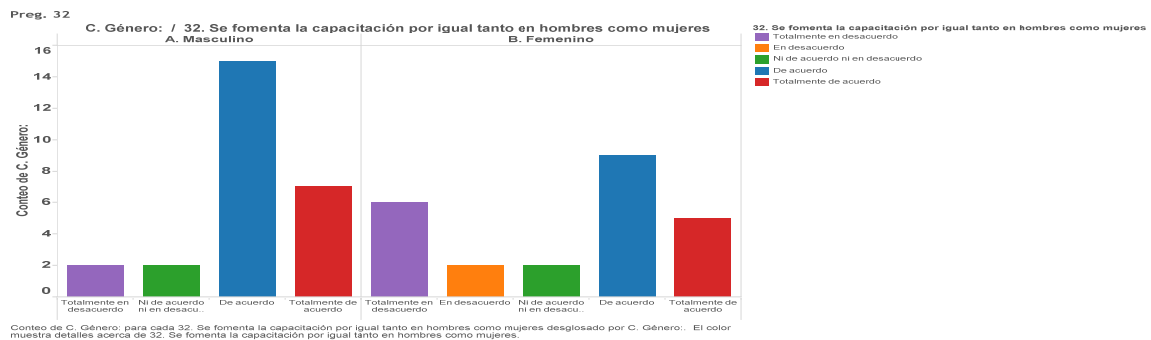
²¹⁰² RAMOS, A., SARRIO, M., BARBERÁ, E., & CANDELA, C. (2002): “Mujeres directivas y demandas organizacionales”. En *Revista de Psicología Social*, núm. 17, pp. 183-192.

proceso de aprendizaje organizacional e impacto tecnológico a la vinculación del saber, hacer y el saber hacer.²¹⁰³

En este sentido, la educación orientada en la capacitación provee beneficios, en cuanto para el individuo, adaptarse a nuevos perfiles ocupacionales, al trabajo en equipo, al desarrollo de competencia laboral, mediante la actualización continua de conocimientos y habilidades que les permitan lograr un desempeño eficiente y de calidad, conforme a los requerimientos del espacio público. En este contexto, la capacitación está encaminada a la mejora, incremento y desarrollo de la calidad de los conocimientos, habilidades y actitudes del capital humano, con la finalidad de elevar su desempeño profesional.

Puede así interpretarse una igualdad de oportunidades para todos las/los trabajadores de desarrollar sus conocimientos, habilidades, destrezas y competencias requeridas para afrontar los cambios en el desempeño de sus tareas y funciones en su puesto de trabajo en las instituciones públicas. De esta manera, la capacitación trae consigo beneficios para la trabajadora y el trabajador útil en su carrera profesional y que puedan ser promovidos a cargos y puestos de mandos medios, intermedios o de mayor jerarquía institucional para su crecimiento y desarrollo profesional.

Gráfica 32. Se fomenta la capacitación por igual tanto en hombres como mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

En este escenario aparece el enfoque de igualdad de género y de igualdad de oportunidades en la competencia laboral aplicada a las políticas y los programas desde el ámbito de la formación y capacitación profesional a los desafíos de las nuevas demandas de

²¹⁰³ CEJAS MARTÍNEZ, M., ALEJANDRO ACOSTA, J. (2012). “La capacitación laboral: Alcances y perspectivas en tiempos complejos”. En *Anuario*. Vol. 35, pp. 152-154.

género.²¹⁰⁴ Este enfoque se manifiesta en diferentes planos de la capacitación, entre lo que cabe destacar, lo siguiente: con un 88% de 22 hombres y el 56% de 14 mujeres opinan que la capacitación es igual entre mujeres y hombres, no obstante, el 88% de 22 hombres y 32% de 8 mujeres señalan que hay desigualdad de género en la capacitación laboral. En este sentido, hoy por hoy existe una modificación sustancial en las características de los puestos de trabajo y de la profesionalización de los trabajadores, lo que ha generado cambios como en los salarios, selección, promoción y en las relaciones laborales de las/los trabajadores en las instituciones públicas.

Por lo antes expuesto, la igualdad de género encierra una promesa de transformación para toda la sociedad, la igualdad en el hogar, en la educación, en las oportunidades en los mercados de trabajo, en la participación económica, política y cultural que contribuye al desarrollo económico de mujeres y hombres y a mejorar el bienestar de las sociedades,²¹⁰⁵ no está de más recordar que se trata de una tarea de mujeres y hombres por avanzar en la igualdad de género. La cuestión que plantea el aporte de igualdad de género que, incluso cuando se da, se observan diferencias empíricas entre los géneros en materia de igualdad, lo que explicaría las diferencias en el acceso a los puestos directivos y la escasa presencia de las mujeres en puestos directivos.²¹⁰⁶

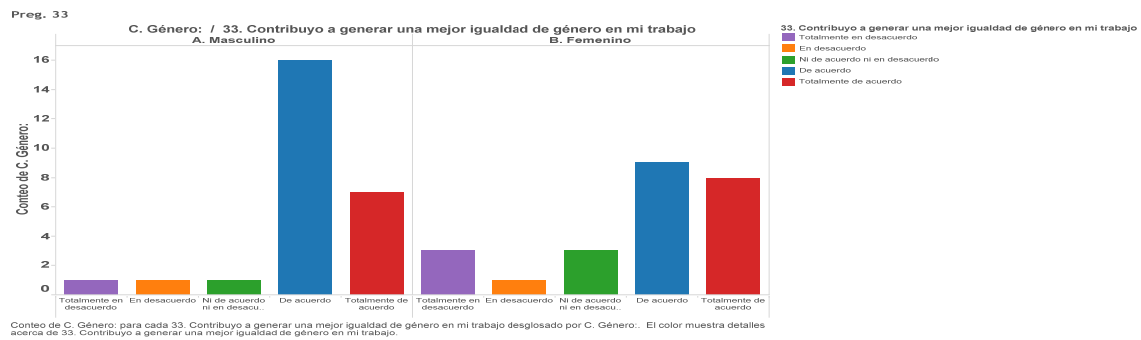
De esta forma, la cuestión radicaría, por tanto, desde la perspectiva de género y transversalidad, qué diferencias son las que se tendrían que analizar respecto a las mujeres y los hombres que apunten en abordar las similitudes entre las conductas positivas de género, así como revisar las diferencias que se dan entre mujeres, sin compararlas con los hombres. En este sentido, ir más allá de la armonía de personas y acciones en sus actividades de trabajo, sino que deberán desarrollar una cultura de cambio basados en la innovación y responsabilidad de igualdad de género enfocado a la creación de condiciones favorables y coordinar esfuerzos en un escenario organizacional en la institución pública.

²¹⁰⁴ CEJAS, M. (2008). *Fusiones para la Formación y el Desarrollo de los Recursos Humanos. Gobierno, Empresa*. Bogotá, Colombia: Universidad y Sociedad, pp. 78-79.

²¹⁰⁵ El incremento en la tasa de participación laboral, el crecimiento en el ingreso de las mujeres,

²¹⁰⁶ IZRAELI, D. N., ADLER, N. (1994). "Competitive frontiers: Women managers in a global economy". En ADLER, N., IZRAELI, D. *Competitive frontiers: Women managers in a global economy*. Cambridge, MA: Blackwell, pp. 3-21.

Gráfica 33. Contribuyó a generar una mejor igualdad de género en mi trabajo



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

Lo que resulta muy necesario que se desarrolle un ambiente de colaboración entre mujeres y hombres y los operadores sociales para dirigir las nuevas estructuras organizacionales desde la perspectiva de género que requieren del personal incluyente y colaborador, por tanto se concluye con la siguiente información, con un 88% de 22 hombres y el 68% de 17 mujeres señalan que contribuyen con acciones positivas sobre los elementos personales y sociales a alcanzar el objetivo de la igualdad de género. Por otra parte, el 4% de un hombre, y el 16% de 4 mujeres señalan que no hay voluntad de participar en la promoción ni formación en la igualdad de género.

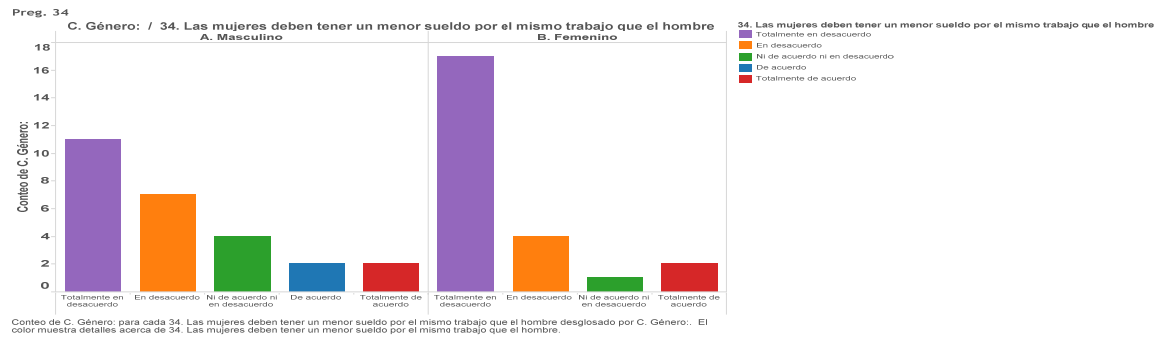
En este escenario, la brecha salarial de género o desigualdad salarial entre mujeres y hombres hace referencia con carácter general ya que las mujeres perciben retribuciones en el mercado laboral inferiores a los hombres.²¹⁰⁷ Parte de esas diferencias pueden estar fundamentadas por diferentes criterios o factores: de tipo personal, nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad; así también por el puesto y departamento respecto a las funciones realizadas, el nivel de responsabilidad, modalidad de contrato o jornada de trabajo; y por el tamaño y tipo de actividad de la institución pública.

Por lo anterior, es un factor clave en la diferencia en la remuneración entre mujeres y hombres, a la vez que es improbable que la brecha salarial de género pueda ser explicada o justificada por el empleador, de tal forma que, las prácticas de igualdad salarial es un campo difícil para que las mujeres reciban la misma retribución por un trabajo igual o de

²¹⁰⁷ YUN, M-SU. (2009). "Wage Differentials, Discrimination and Inequality: A Cautionary Note on the Juhn, Murphy & Pierce Decomposition Method". En *Scottish Journal of Political Economy*, núm. 56, pp. 144-122.

igual valor que el hombre. Además, la proporcionalidad hace que el salario se alinee con la aportación de valor, y así se comparte un principio de equidad.

Gráfica 34. Las mujeres deben tener un menor sueldo por el mismo trabajo que el hombre



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

Por su parte, dicho lo anterior, se identificó en este indicador que el 44% de 11 hombres y el 68% de 17 mujeres afirman que las mujeres y hombres deben recibir el mismo salario por un trabajo igual o de igual valor que el hombre. En sentido opuesto, el 8% de 2 hombres y el 4% de una mujer opinan que las desigualdades salariales vienen dadas por la segregación ocupacional.

De lo expuesto anteriormente, las y los profesionistas mexicanos consideran que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades para obtener un empleo, especialmente las mujeres consideran que debido a su mayor escolaridad y carrera profesional han ido teniendo un mayor acceso en profesiones, ocupaciones y en cargos directivos, espacios anteriormente reservados sólo a los varones.²¹⁰⁸ Sin embargo, consideran que no reciben los mismos beneficios en el trabajo de manera similar a sus compañeros; esta desigualdad se ve reflejada para desarrollar una carrera profesional, los permisos, el salario y su acceso a puestos de responsabilidad y toma de decisiones en la estructura de la organización institucional.

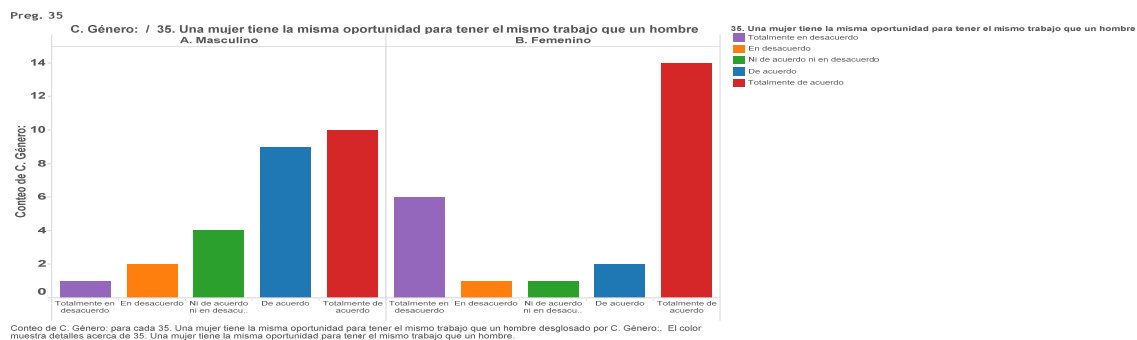
De esta forma, el trabajo profesional, especialmente el directivo, exige una mayor dedicación para conseguir reconocimiento y asensos. Por ello, para alcanzar puestos de alta responsabilidad es esencial que las mujeres tengan acceso a un amplio rango de

²¹⁰⁸ AGUT, S. SALANOVA, M. (1998). “Mujeres y trabajo: Un reto para la investigación psicosocial”. En *Revista de Psicología Social*, pp. 2, 13, 133-139.

oportunidades de desarrollo en su carrera profesional, así como el desarrollo de las habilidades necesarias para desempeñar funciones de dirección. En este contexto, se han tenido que esforzar más que sus compañeros para ser reconocidas por mérito y capacidad en el trabajo realizado, aún más por estar apartadas de las redes de contactos de poder y decisión dentro de la institución gubernamental.

No obstante, es esencial que las mujeres consideren nuevas opciones académicas y de un nuevo perfil educativo para que puedan acceder y progresar en las carreras profesionales consideradas tradicionalmente masculinas, dado que, son más demandadas en el mercado de trabajo y por tanto, tienen mayores posibilidades de empleo, y en consecuencia, de promoción en los empleos profesionales y de dirección.

Gráfica 35. Una mujer tiene la misma oportunidad para tener el mismo trabajo que un hombre



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

Finalmente, las mujeres y los hombres deben compartir derechos y obligaciones, y por una eliminación de estereotipos y prejuicios hacia las mujeres en el ámbito organizacional;²¹⁰⁹ es esencial la eficacia de la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades para atraer y retener a las mujeres profesionistas y directivas. El resultado de este indicador arroja que el 41% de 10 hombres y el 56% de 14 mujeres consideran que las mujeres tienen la misma capacidad que los hombres por lo que pueden tener el mismo trabajo que ellos, en contraste con el 4% de un hombre, y una mujer (4%) opinan que hay diferencia de trato entre las mujeres y los hombres por lo que es más difícil para la mujer conseguir un empleo como los hombres.

²¹⁰⁹ BARON, R. A., BYRNE, D. (2005). "Prejuicio: Causas, efectos y formas de contrarrestarlo". En BARON, R. A., BYRNE, D. *Psicología social*. Madrid: Prentice Hall, pp. 215-261.

Por otra parte, se considera como principal causa de la brecha salarial de género la segregación ocupacional, dado que las mujeres y los hombres desempeñan distintos trabajos en distintas categorías cobran salarios diferentes.²¹¹⁰ La discriminación salarial aparece cuando los empleadores pagan menos a las mujeres que a los hombres por hacer el mismo trabajo,²¹¹¹ lo mismo que ocurre si se trata de un trabajo distinto pero de igual valor, que contribuyen a obstaculizar el desarrollo profesional de las mujeres en el ámbito público.

En este sentido, la segregación reduce el salario de los trabajos típicamente femeninos debido a una mayor cantidad de mujeres para ocupar un número reducido de puestos de trabajo, de esta misma forma afecta en sectores masculinizados. De esta forma, los trabajos asignados a cada trabajador tienen establecida una escala de salarios por lo que los mejor pagados están destinados a los hombres; de hecho se produce una diferencia salarial entre mujeres y hombres. Así también, otro factor de desventaja en la diferencia salarial se explicaría por el menor nivel de antigüedad de las mujeres en el trabajo, que se refleja en una menor cualificación y por tanto menor remuneración.

Asimismo, la tendencia de la brecha salarial es el reflejo en la estructura en el mercado laboral y del entorno social. Por su parte, por más detalles que se tengan en cuenta a la hora de la comparación retributiva, siempre quedan posibles fuentes de sesgo y existe el riesgo de que se omitan variables que no se pueden observar de forma directa en la retribución salarial. Por ello, la eliminación de la discriminación salarial es importante para avanzar en la igualdad en el empleo, así como la libertad, dignidad y el bienestar de mujeres y hombres.

Se considera como una propuesta ambiciosa o ideal que se basa en la transparencia salarial, para que las/los trabajadores puedan conocer los niveles de remuneración y variables por categorías desglosados por género y que realicen un trabajo de igual valor, para comprobar que no se producen brechas por motivo de género.²¹¹² En este sentido, se

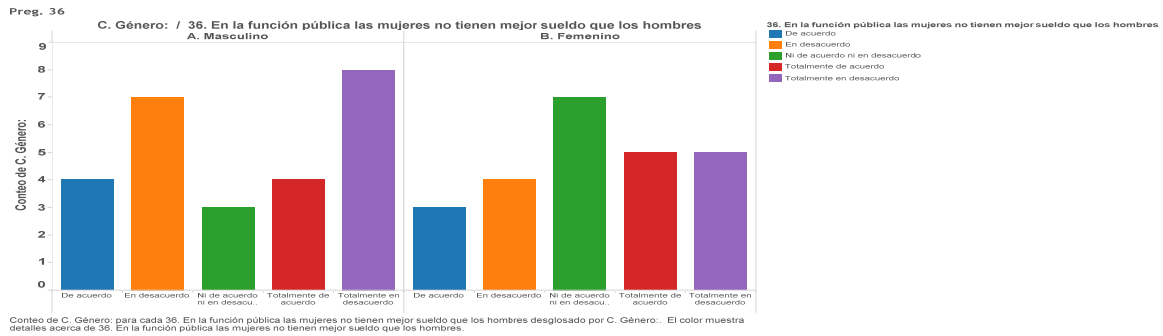
²¹¹⁰ ANKER, R. (1997). "La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías". En *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 116, núm. 3, pp. 343-370.

²¹¹¹ CASTAÑO, C. (1999). *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*. Madrid: Consejo Económico y Social, p. 27.

²¹¹² CONDE-RUIZ, J. I., MARRA DE ARTIÑANO, I. (2006). *Brechas salariales de Género en España*. Madrid: ZOOM Económico, Universidad Complutense, FEDEA, pp. 2-15.

trata de desarrollar los sistemas retributivos que sean transparentes para que eliminar la desigualdad sexista que derivan en una infravaloración de la responsabilidad o la cualificación de los sectores feminizados.

Gráfica 36. En la función pública las mujeres no tienen mejor sueldo que los hombres



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

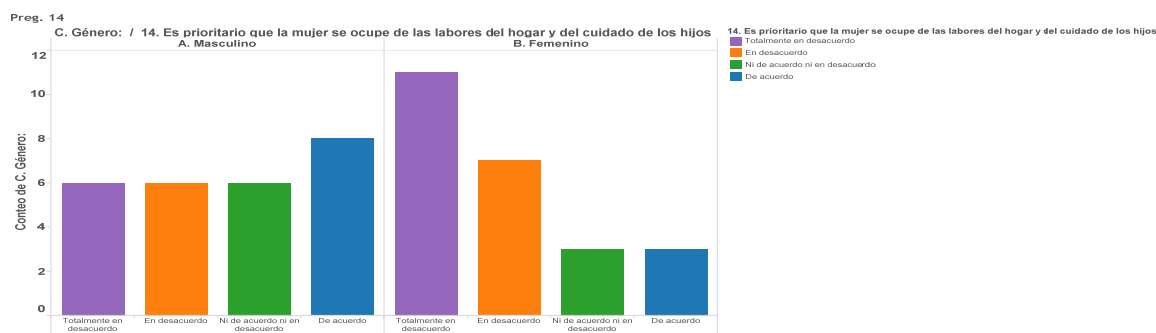
En este contexto, lo óptimo desde el punto de vista de la equidad es buscar un trato proporcional a las circunstancias del colectivo femenino y el colectivo masculino en términos de características socioeconómicas y del puesto de trabajo, así se trata también de una medida relacionada con el concepto de igualdad de género. Por otro, el resultado de este indicador arroja que el 76% de 19 hombres están de acuerdo que hay una diferencia de remuneración entre mujeres y hombres; el 68% de 17 mujeres y el 52% de 13 hombres opinan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 52% de 13 mujeres afirman que las mujeres no tienen mejor remuneración que los hombres.

Por su parte, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal ha significado en el ámbito de las organizaciones laborales, una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres, con el fin de poder desarrollarse en lo profesional como en lo personal.²¹¹³ Para ello, conseguir una nueva organización del sistema social y económico, es decir, la modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a sus responsabilidades en la familia, el hogar y el trabajo, donde mujeres y hombres puedan hacer compatible las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia y personal.

²¹¹³ FUNDACIÓN MUJERES (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid-España: Ministerio de Igualdad, Empresas Igualdad, pp. 4-7.

De esta forma, el establecimiento de medidas y recursos estructurales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes de la mujer y el hombre, así como la reorganización de los tiempos y espacios de trabajo en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes etapas de su vida. Así también, haciéndose imprescindible para ello, una corresponsabilidad social en la participación de los diferentes agentes sociales, cada uno de ellos, asumiendo y desempeñando un papel determinado en el desarrollo de medidas y estrategias dirigidas a buscar la armonía entre los intereses y las necesidades de las personas trabajadoras, mujeres y hombres.²¹¹⁴

Gráfica 37. Existe balance en las tareas que realiza en casa



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta sobre la percepción de igualdad de género aplicado en la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Nuevo León, de 2014-2015.

En la actualidad, debido a importantes cambios organizativos requieren de una concepción diferente de las formas de organización del trabajo y del capital humano. Desde este planteamiento los empleadores deben poner en práctica medios para apoyar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal una condición básica entre mujeres y hombres que mejora su calidad de vida, que está directamente relacionado con su pleno rendimiento en el trabajo, cuando las necesidades de la vida familiar y personal están cubiertas.

Desde este escenario se enmarca el análisis del indicador dirigido a dar cuenta del resultado: con un 28% de 7 hombres y el 36% de 9 mujeres están de acuerdo en la corresponsabilidad de la familia y el hogar; el 28% de 7 hombres y el 16% de 4 mujeres están en desacuerdo en repartir las tareas de la familia y el hogar; el 20% de 5 hombres y el

²¹¹⁴ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN LX LEGISLATURA (2008). *Conciliación de la vida familiar y laboral*. México: Cámara de Diputados, CEAMEG, pp. 6- 8, 11-12.

Capítulo II. PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES SOBRE LA IGUALDAD EN LA DIVERSIDAD DE GÉNERO

4% de una mujer ni de acuerdo ni en desacuerdo. No obstante, se reconocerán a las trabajadoras y los trabajadores en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA. Los roles de lo femenino y masculino, los estereotipos de sexo-género al día de hoy siguen teniendo una gran influencia en la división sexual del trabajo que han sido definidos por la cultura tradicional como natural caracterizados por un orden patriarcal a través de los modelos sociales; en el hogar, en el trabajo y en la sociedad civil que favorecen lo masculino sobre lo femenino. Se refiere a la visión dualista que asimila de manera lineal lo masculino a la esfera pública, la autoridad sobre la familia y el bien común y lo femenino a lo doméstico en la esfera privada. La división sexual del trabajo en el ámbito público es una realidad de desigualdad y discriminación por motivos de sexo; la segregación ocupacional crea una barrera (techo de cristal) que obstaculiza el desarrollo profesional de las mujeres en el espacio de trabajo con el consecuente efecto negativo de promoción, ascenso y mejor o igual remuneración salarial para un trabajo del mismo valor al cual debe corresponder salario igual que el que realiza el hombre.

SEGUNDA. Si bien los esfuerzos realizados en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres no se ha alcanzado, sigue siendo un reto, es una realidad de las sociedades que todavía luchan por incorporar a la mujer en el círculo de la prosperidad, la igualdad de oportunidades y de trato que enriquece la perspectiva del desarrollo humano en materia de igualdad de género. Los gobiernos a nivel nacional e internacional tendrán una oportunidad para retomar las iniciativas exitosas de las medidas positivas y ofrecer nuevos elementos para diseñar políticas públicas que conlleven a los derechos humanos y los derechos fundamentales que contribuyan a cerrar las brechas entre mujeres y hombres. El reconocimiento de la ciudadanía de la mujer es un derecho Constitucional y del ordenamiento jurídico que les otorga el disfrute del derecho al voto, la representación de elección popular, al trabajo asalariado, el acceso al empleo público y a las prestaciones sociales. Desde la perspectiva de género tenemos que decir que la ciudadanía de las mujeres no ha sido suficiente ante la escasa efectividad de las políticas públicas que no han logrado alcanzar las condiciones sociales, económicas y políticas necesarias para el logro de una ciudadanía plena en cuestiones de género.

TERCERA. La ciudadanía vinculada con el Estado de bienestar ha permitido visualizar la existencia de las desigualdades y de exclusión de las mujeres referente al acceso a las oportunidades de igualdad y de trato y a los recursos en el mercado laboral frente a lo que

se ha definido como un problema de discriminación por motivos de sexo. De cara a la prevalencia de la cultura tradicional patriarcal de sexo-género que siguen atribuyéndoles a las mujeres y hombres respecto a los roles y funciones entre los diferente a lo diverso en un sistema de jerarquías en la identidad cultural e histórica del país. Un elemento histórico regulador de la vida social ha sido el trabajo que está marcado por las distintas posiciones de las mujeres y de los hombres en la división sexual del trabajo, tareas que se asignan en función del sexo y que suponen una distinta valoración social, económica y simbólica. Aunque las mujeres han participado en el mercado laboral que hasta entonces era patrimonio exclusivo de los hombres no han tenido igualdad de condiciones que los hombres caracterizado por un marcado androcentrismo, misoginia, sesgo de género y discriminación por motivos de sexo.

CUARTA. En las últimas décadas se ha avanzado para lograr la igualdad de género, la igualdad de oportunidades y la igualdad salarial, y ante la complejidad en la estructura organizativa de la función pública estamos frente a nuevas formas de relaciones en la dicotomía de lo público y privado. Es así que desde la perspectiva de género hemos visto como se crean nuevos puentes de igualdad entre mujeres y hombres basada en la igualdad de derechos que como personas y profesionistas tienen las mujeres y que se desarrollan dentro de un nuevo modelo social igualitario. Los cambios de los roles y estereotipos de género se deben generar desde la coeducación de mujeres y hombres que conduzcan hacia una concepción más igualitaria de género. La escuela es básicamente formadora de valores, del libre pensamiento, conocimientos, habilidades y destrezas y no puede estar ajena a una nueva realidad relacional de género que facilite un nuevo modelo de educación inclusiva, no sexista en la filosofía pedagógica y en la práctica educativa con el objetivo de potenciar una igualdad real de género a través de generar los procesos de socialización de género en la familia, en la escuela y en la sociedad civil.

QUINTA. El camino hacia la igualdad de género se ha iniciado en una democracia en igualdad de condiciones de ciudadanas y ciudadanos que sigue un proceso y está dirigida a fortalecer el desarrollo humano y por los derechos de todas y todos. Se está escribiendo una nueva historia; que es inclusiva de género y que también ahora tiene rostro de mujer donde la igualdad de competencias, mérito y capacidad profesional coadyuve a eliminar toda forma de discriminación por el solo hecho de ser mujer. Y así dejar la puerta abierta hacia

CONCLUSIONES

la igualdad de género y en la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a cargos y puestos de poder y decisión en la función pública vinculante en el proyecto personal de vida de mujeres y hombres. La planeación, desarrollo y ejecución de una política pública y de los ejecutores de las decisiones deben estar comprometidas con el principio de igualdad de género que fortalezca las acciones presentando opciones, agrupando voluntades y creando un poder democrático de género que fortalezca la participación ciudadana de mujeres y hombres para que tengan la misma igualdad de oportunidades y de trato frente al sostenimiento de la desigualdad y discriminación por motivos de sexo que sigue prevaleciendo en el ámbito público.

SEXTA. Desde la diversidad de las formas de la organización del mercado laboral es clave la economía y de interés para las mujeres y los hombres. Es en este marco donde el mundo del trabajo debe sumarse para desmontar la desigualdad de género y crear un compromiso con la igualdad de género generando iniciativas transversales que aseguren no sólo la participación plena de las mujeres, sino que permitan reducir las brechas de género con el objetivo de lograr la plena igualdad de género y la construcción de espacios de trabajo para todas y todos en una participación igualitaria en el ámbito público. Es un compromiso internacional y nacional hacer recomendaciones a los países miembros que contribuyan a definir objetivos y prioridades en materia de igualdad de género y en la promoción de la igualdad en el marco del derecho y con especial énfasis para garantizar en la praxis los derechos de las mujeres en las estructuras sociales y en las relaciones entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

SÉPTIMA. México ha ratificado los instrumentos internacionales que salvaguardan el derecho a la igualdad de género y que son la guía en las políticas de género, planes y programas nacionales que han abierto el camino en la reivindicación de las mujeres, la proclamación de leyes, reglamentos, reformas y la institucionalización de género en las administraciones públicas. Uno de los objetivos consiste en la reducción de la desigualdad de género para eliminar toda forma de discriminación que cree barreras invisibles que perjudican particularmente a las mujeres en la vida social, política y económica que limitan el avance en pro de la igualdad de género; pero aun hay un largo camino que recorrer para lograr el empoderamiento de la mujer en el funcionariado público.

El papel de la mujer en el ámbito privado hasta ahora no ha sido reconocido ni su gran contribución al bienestar de la familia, el hogar y su contribución en el desarrollo y progreso social, porque la división de las tareas domésticas era atributo propio de la mujer por estar relegada al espacio privado. El ámbito privado y el ámbito público está vinculado básicamente al varón, los tiempos y la historia cambian y llega así una nueva ola que conduce a la redignificación de las mujeres que se ha extendido en el ámbito público. Y la presencia femenina ahora de manera conjunta con el hombre en el espacio público que ha dado por hecho la redistribución del equilibrio social, político y económico, especialmente en el mercado laboral.

OCTAVA. La empleabilidad de la mujer en la función pública no ha tenido todo el éxito deseado ante la desigual presencia de las mujeres comparada con los hombres y más aun la desigualdad de género que se refleja en los puestos de dirección, de poder y decisión; el número de mujeres aun sigue siendo escaso y la prevalencia de la diferencia salarial entre mujeres y hombres que se acentúa cuanto más alto es el nivel de funciones y responsabilidades en la Administración Pública. Los cargos y puestos de poder y decisión en las administraciones públicas estaban prohibidos para el colectivo femenino por el solo hecho de ser mujer relegadas a puestos de menor cualificación y prestigio, aunque las mujeres tuvieran una formación profesional similar o mayor a la de los hombres. El desempeño de las mujeres en la función pública ha dado muestras de su profesionalismo, esfuerzo, honestidad, mérito y capacidad no reconocidos hasta el día de hoy, frente a los retos que enfrentan para lograr su empoderamiento profesional y el reconocimiento de los logros alcanzados en la educación superior y en la participación en la función pública.

NOVENA. La igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres en todas las esferas del desarrollo humano ha demostrado que el reto todavía al día de hoy no es fácil, y debe ser una preocupación de los poderes públicos el eliminar las causas sistemáticas y estructurales de la desigualdad de género y de las funciones estereotipadas de mujeres y hombres y de los patrones socioculturales que se forman en el sistema patriarcal y son prácticas consuetudinarias que se reflejan en el ámbito público. Los derechos humanos y las libertades fundamentales tienen un carácter vinculante con el principio de igualdad de género y con los derechos de la mujer a disfrutar de forma plena los beneficios, las obligaciones y las oportunidades en igualdad de condiciones que los hombres.

CONCLUSIONES

Desde una perspectiva de género los derechos humanos han coadyuvado sustancialmente a limitar o eliminar las actitudes y las múltiples formas de discriminación que han vivido las mujeres durante décadas. El ejercicio de los derechos humanos de las mujeres da constancia de aspectos puntuales de libertad, igualdad, dignidad y justicia social son base fundamental en el desarrollo social e integral de género y que de manera conjunta con la sociedad puedan combatir los rezagos asociados a la desigualdad de género en el mercado laboral.

DÉCIMA. Las condiciones de las mujeres y los hombres en la función pública no son iguales pues se agrupan según su sexo/género en sectores feminizados o sectores masculinizados que aumentan las diferencias entre mujeres y hombres impidiendo que las condiciones de bienestar y crecimiento profesional sean iguales entre mujeres y hombres presentando un mayor número de hombres en los puestos de poder y decisión mientras que las mujeres pueden llegar a desistir a participar aunque cuenten con mérito y capacidad.

La igualdad entre la mujer y el hombre, o la igualdad entre los géneros, con independencia de su sexo deben ser libres para desarrollar sus capacidades personales, emprender carreras profesionales y tomar decisiones sin limitaciones impuestas por los estereotipos y roles de género. Es mandato constitucional que los poderes públicos generen lo que la Constitución exige para sentar las bases de cara a la igualdad formal y la igualdad sustancial y promover, desarrollar y colaborar en los programas que forman parte de una estrategia necesaria en pro de la igualdad de género y de igualdad de oportunidades y de trato en las instituciones gubernamentales.

Son tiempos de reconocer el valor de ser mujer y que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva, debe ser una cuestión que involucre a todos los agentes sociales en el objetivo de la integración plena de la mujer en la economía oficial. Desde la perspectiva de género supone una nueva forma de la división del trabajo público que debe estar basada en el principio de igualdad de género, la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y la igualdad de remuneración para trabajo de igual valor al que realiza el hombre.

UNDÉCIMA. Es un reto para los poderes públicos de México desarrollar un análisis crítico de las estrategias e iniciativas que exige el marco jurídico del país para alcanzar la

igualdad formal y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Se debe generar lo que la Constitución Mexicana exige en sus articulados de los derechos humanos, el derecho a la igualdad ante la ley, la no discriminación por motivos de sexo, el acceso al empleo en la función pública, y el derecho a un trabajo digno y en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres. El ejercicio del derecho al trabajo de forma igualitaria entre mujeres y hombres y su relación con el cumplimiento de las actividades del hogar y la familia se debe poner el acento en términos de la igualdad de género que permitan la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo con el objetivo de resolver los conflictos que se puedan originar en el cumplimiento de los deberes domésticos y las responsabilidades laborales. La legislación en materia de la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres y hombres que trabajan en el ámbito público plantea una compleja y difícil problemática que debe ser abordada a la realidad que existe de una desigualdad entre la mujer y el hombre y en las distintas formas de asumir las responsabilidades entre el trabajo, la familia y el trabajo doméstico que continúa siendo asimétrica y en desventaja para la mujer. Las políticas conciliatorias se han entendido con la provisión de servicios de estancias infantiles, licencias de maternidad y paternidad señaladas en el ordenamiento jurídico.

DUODÉCIMA. La puesta en práctica de las políticas públicas dentro de sus objetivos debe incorporar programas sociales con el objetivo de una sensibilización social y promover la cooperación y el compromiso entre mujeres y hombres que permitan un reparto equilibrado de las responsabilidades laborales y familiares que guíen hacia un cambio sociológico-cultural considerado como un asunto público y de toda la sociedad que requiere la intervención del Estado. La importancia de las políticas públicas con perspectiva de género y transversal es para desarrollar en los distintos niveles del Gobierno tienen el objetivo de institucionalizar la igualdad de género que promueva un cambio en la estructura organizacional de las administraciones públicas que sustenten la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de trabajo y que desarrollen una nueva cultura en igualdad de género que permita el crecimiento profesional y personal de las mujeres y hombres a lo largo y a lo ancho de las administraciones públicas.

La producción y uso de la información estadística con perspectiva de género y transversalidad en la diversidad de los temas vinculados en la igualdad de género deben tener en su contenido indicadores de género con datos desagregados por sexo/género son

CONCLUSIONES

referentes para la elaboración de las políticas públicas. Las estadísticas con perspectiva de género deben proveer de elementos que faciliten el análisis del impacto, los resultados y las lecciones aprendidas que contribuyan a ofrecer evidencias e información regular actualizada y que se identifique los aciertos y desaciertos de las políticas públicas que conduzcan a la reflexión a los agentes sociales si están haciendo las cosas bien o sólo es papel mojado.

DECIMOTERCERA. El recorrido histórico de la función pública lo hemos realizado a través de las ideas de los administrativistas, de la evolución y de los procesos de cambios en la administración pública que nos da una visión del Estado y de la responsabilidad social y administrativa en la implementación de la igualdad de género que es competencia del Gobierno. Nos va a servir al tiempo y para el futuro conocer una realidad globalizadora, cambiante y compleja de un gran número de servidores públicos que están en una situación de desigualdad de género y en los cargos y puestos de decisión y poder de un mayor número del funcionariado masculino en el servicio público.

Con mucha modestia hemos hecho un estudio de la “PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA: Referencia especial al caso mexicano” cuyo objetivo es focalizar la participación de las mujeres y la feminización en la función pública. A lo largo y a lo ancho de la historia las diferencias entre mujeres y hombres se han presentado en condiciones de desigualdad de género y de un mayor número de hombres en la función pública desventaja para las mujeres que se agrupan en sectores feminizados menos cualificados y en desigualdad salarial.

La incorporación de las mujeres en la función pública lo que está haciendo en un sector masculinizado y su formación profesional no les garantiza tener más o mejores oportunidades de acceder a un empleo por mérito y capacidad que requiere de un mayor nivel de excelencia no debería ser este requisito sólo a las mujeres y estar a las consideraciones personales en la toma de decisiones por la racionalización de la organización y de la actuación administrativa.

DECIMOCUARTA. La construcción sociocultural que diferencian los roles y estereotipos de la mujer y el hombre tienen un alto impacto en el espacio socioeconómico en el ámbito de trabajo no reflejan los intereses y necesidades de género frente a los obstáculos, la

desigualdad y de todas las formas de discriminación contra la mujer. La igualdad de género a dado pasó al disfrute y a la redignificación de la mujer trabajadora y que sea más pronto que tarde el empoderamiento de las mujeres en la igualdad de oportunidades y de trato, igualdad salarial, mérito y capacidad que constituyan por sí un objetivo de desarrollo en la promoción, ascenso y valoración de la igualdad de género, de los derechos humanos y la dignificación de la mujer en las administraciones públicas.

El reconocimiento y valoración de la igualdad de género reconocida a nivel internacional y nacional sólo se podrá lograr con eficiencia y conforme a los resultados de las políticas públicas que generen lo que la Constitución Mexicana exige y de el seguimiento de los recursos destinados a las dependencias y entidades federativas que realicen programas federales, regionales, locales y municipales en pro de la igualdad de género que se reflejen en la matriz de indicadores de género y den informe de los resultados realizada de forma desagregada por sexo en las diversas dimensiones de la igualdad de género.

DECIMOQUINTA. Es un mandato constitucional que los poderes del Estado implementen acciones y medidas positivas para la promoción de la igualdad de género y eliminar todas las conductas que puedan obstaculizar el ejercicio al derecho de trabajo de forma igualitaria entre mujeres y hombres. Los actores sociales tendrán un papel primordial de generar lo que la Constitución exige y crear las condiciones necesarias para promover seminarios, talleres, un manual de buenas conductas y con un lenguaje no sexista. Es necesario la aplicación de encuestas con perspectiva de género y transversal a los servidores públicos que sean de utilidad en el reconocimiento de si ha habido eficiencia y eficacia de las políticas públicas o si hay la necesidad de refinarlas y avanzar en el objetivo en el principio de igualdad de género y de la igualdad de oportunidades y de trato de las y los servidores públicos del Estado.

Las normas internacionales y nacionales en México constituyen una de las vías fundamentales para abordar las relaciones laborales entre mujeres y hombres que deben estar sustentadas en la igualdad de condiciones del trabajo de libertad, igualdad, seguridad y dignidad de todas y todos. Todos los servidores públicos tienen derecho a un trabajo

CONCLUSIONES

digno, igualdad de oportunidades en el acceso a cargos y puestos de decisión y poder, a recibir un salario por igual valor del trabajo realizado por los hombres.

La tarea todavía está inacabada y el reto para los poderes públicos del Estado es generar cohesión entre lo diferente a lo diverso, generar lo que la Constitución Mexicana exige para los derechos de las mujeres frente a los desafíos de desigualdad entre el sexo/género; es necesario poner el acento en las estructuras gubernamentales donde se presentan los obstáculos, diferencias, desigualdades, la discriminación por motivos de sexo y la brecha salarial de género. Es indispensable que los poderes públicos del Estado pasen del compromiso a la acción, y adoptar medidas y políticas visibles, cuantificables y medibles dirigidas al logro de la igualdad de género y de la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito público.

DECIMOSEXTA. De cara a la función pública la estructura institucional es un ámbito estratégico dentro el cual tiene un mayor impacto la igualdad de género y se ha podido visualizar las desventajas y desequilibrios en las condiciones de trabajo en perjuicio del desarrollo profesional y personal de las mujeres. Es necesario poner el acento de que se requieren mecanismos eficientes y efectivos que coadyuven a eliminar las prácticas y conductas de discriminación sistemáticas por motivo de sexo que se extienden a lo largo y a lo ancho de las administraciones públicas y crear una nueva cultura institucional que responda a las necesidades y derechos de las mujeres en igualdad de condiciones al hombre.

Las mujeres están comprometidas por la igualdad de género, nada es gratis, no queremos privilegios ni concesiones, sólo lo que por derecho nos corresponde que ha sido reconocido en la Constitución y en las leyes la igualdad de condiciones que el hombre. Cada día se esfuerzan más las mujeres por una mayor formación profesional y en la elección de carreras consideradas como masculinas con el objetivo de conseguir un mejor trabajo y una remuneración salarial decente conforme a las funciones y responsabilidades en la función pública con el objetivo de tener una estabilidad laboral y un sustento económico digno. Hoy en día de hoy la inclusión del talento, las aptitudes, la formación profesional, la centralidad en el trabajo de las mujeres es equiparable a la de los hombres pero no les garantiza un lugar en los cargos y puestos de poder y decisión en la función

pública sin mediar justificación objetiva y razonable. Una acción positiva formal y material es una iniciativa legislativa en promover las cuotas de género por mérito y capacidad es prometedora ya que presta atención al equilibrio y paridad de género en todos los niveles en la Administración Pública.

DECIMOSÉPTIMA. Las necesidades, aspiraciones y expectativas que tienen las mujeres y los hombres de hacer carrera en el servicio civil son variadas, a las mujeres se les exige más grados académicos, experiencia, tiempo y dedicación que a los hombres para nominarlas en puestos directivos en la organización de las dependencias o instituciones públicas. Que sea real y efectivo el mérito y capacidad de mujeres y hombres y que exista la voluntad de los agentes sociales en hacer realidad de la igualdad de género en las oportunidades de acceso, contratación (sistema abierto), promoción (horizontal y vertical), ascenso y que puedan hacer carrera profesional en el servicio civil en la función pública.

La participación igualitaria y equilibrada de mujeres y hombres en la función pública permitirá avanzar en el empoderamiento de las mujeres en el espacio público donde todas y todos somos consecuencia del ayer, el hoy y del mañana y alentar a las mujeres jóvenes a disfrutar el acceso al poder y decisiones en igualdad de condiciones que el hombre en la función pública. Es el camino de generar el mayor número de mujeres calificadas que puedan participar en los grados elegibles en puestos de dirección y en las jerarquías superiores de los poderes públicos del Estado.

La masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en la segunda mitad del siglo XX ha suscitado gran interés y cada vez son más las mujeres que tienen un empleo o desean tenerlo y que por tanto, tienen un mayor peso en la actividad económica en general. Se han introduciendo de forma constante en el acceso a la educación y en la formación profesional que se ha mejorado sustancialmente en sus niveles de profesionalización, ocupación y empleo, así como sus niveles de cualificación se han ido equiparado a los masculinos e incluso les superan en algunas etapas educativas lo cual ha favorecido especialmente su presencia en el ámbito laboral.

Desde la perspectiva de género y transversal tradicionalmente las mujeres no han participado en el ámbito laboral y económico del mismo modo que lo han hecho los hombres, y a lo largo de la historia se han ido reproduciendo y perpetuado la desigualdad y

CONCLUSIONES

discriminación en relación a la situación laboral de ambos sexos que ocasionan diferencias laborales importantes entre mujeres y hombres. En la actualidad es evidente el claro desequilibrio entre mujeres y hombres, estas situaciones se reflejan en la escasa participación de las mujeres en los puestos directivos y en el salario que conlleva que las mujeres ocupen determinados empleos generalmente mal remunerados y en categorías inferiores a los realizados por el hombre.

DECIMOCTAVA. Las desigualdades de género se observan en el tipo y calidad del empleo femenino por una persistente segregación sexual de las ocupaciones que, aun cuando las mujeres tienen un mayor nivel educativo se les dificulta para desarrollar una carrera profesional que les conduzca a ocupar puestos de responsabilidad de manera similar a sus compañeros de trabajo, ante estos hechos, todavía al día de hoy no es una realidad la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito público.

Con mucha frecuencia se pone de relieve las escasas ocasiones que las mujeres con capacidad personal y profesional llegan a alcanzar posiciones en los niveles de mayor jerarquía y promocionarse dentro de ellos, quedándose estancadas en puestos por debajo de su potencial y cualificación profesional extendida en su capacidad de experiencia laboral y cuanto más alto es el puesto directivo y de responsabilidad más visible es la brecha ocupacional entre las mujeres y los hombres. Los hombres ocupan los niveles superiores, como altos ejecutivos o directivos, mientras que las mujeres suelen encontrar su techo profesional en las categorías medias e inferiores de los mandos de dirección, aun cuando su capacidad les permitiría promocionarse a niveles superiores, es una moneda de dos caras por una la igualdad, equidad y paridad de género y por otra la existencia de actitudes discriminatorias en perjuicio de las mujeres profesionistas en la función pública.

La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos y constituye una condición necesaria y fundamental para la igualdad de género si se inscribe en un marco de derechos humanos que favorezca la integración y el acceso de igualdad a los derechos y las oportunidades. El modelo de gestión camina hacia un modelo donde las instituciones se caractericen por la creación del valor sociolaboral junto con el económico, no se debe permitir una discriminación hacia la mujer, y concretamente fomentar la aplicación de

medidas que favorezcan el ascenso de las mujeres en la organización con el fin de eliminar todo rasgo de desigualdad en las esferas de mando de las instituciones.

DECIMONOVENA. Una medida de promoción con perspectiva de género y transversalidad es que el proceso se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminación (ni por razón de sexo, edad y estereotipos, entre otros) y homogéneos para toda la plantilla de los servidores públicos del gobierno. Así como, la formación desde la perspectiva de género y transversal de las personas responsables de evaluar las candidaturas de las promociones preselección de solicitudes, entrevistas personales, entre otros, a través de una gestión eficaz del capital humano.

La asunción del valor social junto con el económico, no debe permitirse una discriminación salarial hacia la mujer, la remuneración salarial se rige por las leyes, reglamentos y convenios entre el empleador, el trabajador y el sindicato y se puede extender en una retribución variable o complementaria en cada institución o dependencia de Gobierno. Existe una brecha salarial de género entre los servidores públicos que se determina según su categoría en el empleo que puede determinar la diferencia salarial en criterios unipersonal del titular de la institución o dependencia de Gobierno. Las administraciones públicas tienen el compromiso de capacitar, asesorar y formar en el principio de igualdad de género a los servidores públicos. Y desarrollar una cultura de igualdad que pueda trascender hacia el interior y exterior de la dependencia con el objetivo de sensibilizar a las y los trabajadores en materia de igualdad de género.

VIGÉSIMA. En un análisis objetivo de los indicadores de género realizamos un diagnóstico general referente a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito público. La elevada masculinización de la plantilla de los servidores públicos es una consecuencia de desventaja para las mujeres que deben tener la misma oportunidad que su compañeros del disfrute a la promoción de los puestos, de cara a que existen porcentajes mayores de los hombres frente a las mujeres; en el promedio de años para una promoción se observa una diferencia entre los sexo/género promocionando mayoritariamente sólo a los hombres. La gran mayoría de las mujeres trabajadoras están en áreas o unidades de trabajo en sectores feminizados limitando el desarrollo profesional y de una ventaja competitiva

CONCLUSIONES

fundamentada en el mérito y capacidad en una aspiración conforme a derecho de igualdad de género a promoverse o de ascenso en puestos directivos.

El estudio del trabajo de campo en esta investigación nos ha proporcionado datos de interés desde la perspectiva de género y nos hemos dado cuenta de los esfuerzos nacionales e internacionales que se están llevando a cabo con el objetivo de la difusión, promoción y reivindicación de las mujeres promoviendo derechos y leyes que sustentan el ordenamiento jurídico base de la dignidad, libertad, igualdad y justicia social. Se reconoce en los acuerdos internacionales que la igualdad es una pieza clave en el marco de acción que ha permitido lograr avances para subsanar las disparidades de género en el ámbito, social, político, económico, educativo, especialmente en el mundo laboral. Hemos hecho un recorrido de investigación en temas tales como la igualdad de género, la discriminación, la brecha salarial de género, la conciliación familiar, laboral y personal y abordando los principales obstáculos que dificultan y limitan la consecución de la igualdad de género de las mujeres mexicanas.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (2008). *La igualdad de oportunidades: los discursos de las mujeres sobre avances, obstáculos y resistencias*. Madrid: Icaria.
- ABENDROTH, W. (1986). “El Estado de Derecho Democrático y Social como proyecto político”. Trad. de José Puente Egido. En AA.VV. *El Estado Social*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- ABRAMO, L., VALENZUELA, M. E. (2006). “Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina”. En OIT. *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Chile: Laís Abramo.
- ACKER, S. (2000). *Género y Educación: Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Madrid: Narcea.
- ACOSTA ROMERO, M. (1975). *Teoría general del derecho administrativo*. México: UNAM.
- _____. (1998). *Compendio de Derecho Administrativo. Parte General*. 2ª. ed. México: Porrúa.
- _____. (2002). *Derecho burocrático en México*. México: Porrúa.
- AGRA ROMERO, M. J. (1990). “Legitimidad y necesidad del disenso feminista”. En GONZÁLEZ, J. M., THIEBAUT, C. *Convicciones políticas, responsabilidades éticas: V Semana de Ética y Filosofía Política*. Barcelona: Anthropos.
- AGRA ROMERO, M. K. (2002). “Ciudadanía: Fronteras, círculos y cosmopolitismo”. En *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*. Universidad de Granada.
- AGUADO, A. M., RAMOS, M. D. (1994). “Textos para la historia de las mujeres en la edad contemporánea”. En AA.VV. *Textos para la historia de las mujeres en España*. Madrid: Cátedra.
- AGUILERA PORTALES, R. E. (2006). “El debate filosófico contemporáneo en torno a la ciudadanía entre comunitaristas y liberales”. En *Anuario de Derecho Universitario de Alcalá de Henares*.
- _____. (2007). “La multidimensionalidad de la igualdad como valor normativo, axiológico y político fundamental”. En FIGUERUELO BURRIEZA, A., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. M. *IGUALDAD ¿PARA QUÉ?* Universidad de Salamanca. Granada: Comares.
- ALARCÓN CABRERA, C. (1987). “Reflexiones sobre la igualdad material”. En *Anuario de Filosofía del Derecho*. España: Agencia Estatal BOE.
- ALARCÓN, M. R. (1997). “El principio de igualdad en el derecho de la Unión Europea”. En CRUZ, J. *La igualdad de trato en el Derecho Comunitario Laboral*. Pamplona: Aranzadi.

ALAMÁN, L. (1895). “Estudios de organización y reorganización”. En *La Ciencia de la Administración en México en el siglo XIX. Capítulo 18. El estudio de la Administración pública en el siglo XIX*. México: UNAM.

ALBERDI, I., ESCARIO, P., MATAS, N. (2000). *Las mujeres jóvenes en España*. Barcelona: Fundación La Caixa.

ALEGRET BURGUÉS, M. E. (2006). *La discriminación positiva*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial.

ALEJANDRE RAMÍREZ, G. L. (2011). “Y a la par del camino fuimos creciendo...”. En BUENFÍL BURGOS, R. N., NAVARRETE CAZALES, Z. *Discursos educativos, identidades y formación profesional. Producciones desde el análisis político de discurso*. México: Plaza y Valdés, Programa de Análisis Político del Discurso (PAPDI).

ALEXY, R. (2013). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Trad. de Carlos Bernal Pulido. España: Centro de Estudios Constitucionales.

ALMADA LÓPEZ, C. (1982). *La administración estatal en México*. México: INAP.

ALTÉS TÁRREGA, J. A. (2002). *El acoso sexual en el trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

ALVARADO, M. L. (1991). *El siglo XIX ante el feminismo. Una interpretación positiva*. México: UNAM.

_____. (2003) “Laurena Wright y la emancipación intelectual de las mexicanas”. En *Obedecer, servir y resistir. La educación de las mujeres en la historia de México*. México: UPN, Porrúa.

_____. (2005). *Educación y superación femenina en el siglo XIX. Dos ensayos de Laureana Wright*. México: UNAM, Cuadernos del Archivo Histórico de la UNAM.

ÁLVAREZ BERNAL, M. E. (2003). *Camino a la equidad*. México: Cámara de Diputados Legislatura LVIII.

ÁLVAREZ VILLALOBOS, A.(2014). “Las mujeres y la Administración Pública: Mucho ruido y ¿Cuántas nueces?” En ROMERO, R. I. *La mujer en la Administración Pública*. México: Instituto Nacional de Administración Pública A. C. (INNP).

AMARTYA, K.S. (1997). *Bienestar, justicia y mercado*. Premio Nobel de Economía. Barcelona: Paidós.

AMORÓS, C. (1991). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. 2ª. ed. Pensamiento Crítico/Pensamiento Utópico. Barcelona: Anthropos.

_____. (2006). *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para las luchas de las mujeres*. 2ª. ed. Madrid: Cátedra.

BIBLIOGRAFÍA

AMORÓS, C., DE MIGUEL, A. (2007). *Teoría feminista: De la ilustración a la globalización*. Madrid: Minerva.

_____. (2007). “Teoría feminista y movimientos feministas”. En AMORÓS, C., DE MIGUEL, A. *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización*. Madrid: Minerva.

ANDERSON, J. E. (1979). *Public Policy Making*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

ANDERSON, B. S, ZINSSER, J. P. (2009). *Historia de las mujeres: una historia propia*. Vol. I. Trad. de Teresa, Camprodón y Beatriz Villacañas. Barcelona: Crítica, Universidad Complutense de Madrid, Instituto de Investigaciones Feministas.

APPLE, M. W. (1989). Una revisión de *maestros y textos: Una economía política de las relaciones de clase y de sexo en educación*. Barcelona: Paidós, Ministerio de Educación y Ciencia.

ARENAL, C. (1984). *La emancipación de la mujer en España*. Madrid: Júcar.

ARELLANO CUAN, D., ORTEGA GONZÁLEZ, J., TUERO FRICKE, J. (2013). *Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México*. México: SEGOB, Unidad General de Asuntos Jurídicos.

ARENAL PONTE, C. (2003). *La igualdad social y política y sus relaciones con la libertad*. Biblioteca Virtual Universal. Del Cardo.

ARENILLA SÁENZ, M. (2001). *Administración y políticas públicas*. Sevilla: Instituto Andaluz de Administración Pública.

_____. (2005). *La vigencia de los modelos de gestión de los recursos humanos en las Administraciones públicas*. Madrid: Secretaria General de Presupuesto y Gasto Publico 41/2005, Instituto de Estudios Fiscales.

ARGÜELLES BLANCO, A. R. (2004). “La igualdad de oportunidades mediante la conciliación de la vida laboral y familiar”. En AA.VV. *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares*. Madrid: CES.

ARISTÓTELES (1998). *Retórica*. Trad. de Alberto Bernabé. Madrid: Alianza.

_____. (2007). *Política*. Buenos Aires: Losada.

ARIZA, M., DE OLIVEIRA, O. (2003). “Acerca de las familias y los hogares: estructura y dinámica”. En WAINERMAN, C. *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires: UNICEF, Fondo de Cultura Económica.

ARIZA, M. (2006). “Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI”. En DE LA GARZA, E., SALAS, C. *La situación del trabajo en México*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Instituto de Estudios del Trabajo, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional-AFL-CIO, Plaza y Valdés.

ARMSTRONG, N. (1991). *Deseo y ficción doméstica*. Trad. de María Coy. Feminismos. Universitat de València. Instituto de la Mujer. Madrid: Cátedra.

ARRANZ, F. (2006). “Ciencia, género y dominación”. En AA.VV. *Mujeres en la ciencia española. Una investigación empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

_____. (2006). “Actitudes y representaciones del personal investigador sobre la investigación científica”. En AA.VV. *Mujeres y hombres en la ciencia española. Una investigación empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

ARNÁIZ y FREG, A. (1989). *Lucas Alamán, Semblanza e Idearios*. México: UNAM, Coordinación de Humanidades.

ASAMBLEA PARLAMENTARIA. RECOMENDACIÓN 1838 (2008). (2010). “Empoderamiento de las mujeres en una sociedad moderna y multicultural”. En MORA RUIZ, M., GILES CARNERO, R. M., SALDAÑA DÍAZ, M. N., CARMONA CUENCA, E. GÓNZALEZ BUSTOS, M. A. *Formación y objeto del derecho antidiscriminatorio de género: Perspectiva sistemática de la Igualdad desde el Derecho público*. Barcelona: Atelier.

ASTELARRA, J. (2005). *Veinte años de Políticas de Igualdad*. Valencia: Cátedra.

_____. (2006). Políticas conciliatorias: Conceptualización y tendencias”. En MORA, L., MORENO, M. J., ROHER, T. *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género*. México: Fondo de Población de Naciones Unidas, Cooperación Técnica Alemana.

ARTOLA, M. (1986). *Los derechos del hombre*. Madrid: Alianza.

BAELEN, J., TRISTÁN, F. (1974). *Socialismo y feminismo en el siglo XIX*. Madrid: Taurus.

BAENA DEL ALCÁZAR, M. (2000). *Curso de Ciencia de la Administración*. Vol. I. 4ª. ed. Madrid: Tecnos.

_____. (2001). *La ciencia de la Administración en Curso a Distancia: Dirección y Gerencia Pública*. Sevilla: Instituto Andaluz de Administración pública.

_____. (2005). *Manual de Ciencia de la Administración*. Madrid: Síntesis.

BAILÓN VALDOVINOS, R. (1992). *Las 1000 y una preguntas y respuestas sobre derecho laboral*. México: Jus.

_____. (2004). *Legislación laboral*. 2ª. ed. México: LIMUSA.

BALAGUER CALLEJÓN, F. (2009). *Manual de Derecho Constitucional*. Vol. 2. Madrid: Tecnos.

BALAZS, É. (1964). *Chinese Civilization and Bureaucracy*. New Haven and London: Yale University Press.

BAÑON MARTÍNEZ, R. (1997). “Enfoque para el estudio de la Administración Pública: orígenes y tendencias actuales”. En BAÑON MARTÍNEZ, R., CARRILLO, E. *La nueva Administración Pública*. Madrid: Alianza.

BARRERA TAPIS, M. E. (2014). “El presente de la mujer a 60 años de ejercer su derecho al voto en México”. En ROMERO, R. I. *La mujer en la Administración Pública*. México: Instituto Nacional de Administración Pública.

BARRERA RESTREPO, E. (2010). “Contribuciones de impacto al desarrollo de Ciencia de la Administración de Mariano Baena del Alcázar”. En ARENILLA SÁEZ, M., MORENO MOLINA, Á. M., BASSOLS COMA, M., ENTRENA CUESTA, R., VILAS NOGUEIRA, J. *La administración pública entre dos siglos. Ciencia de la administración, ciencia política y derecho administrativo*. Homenaje al Profesor Mariano Baena del Alcázar. Madrid: INAP.

BARRERE UNZUETA, M. A. (1992). “Feminismo y garantismo: ¿Una teoría del derecho feminista?” En *Anuario de Filosofía del Derecho IX*.

BARRERÉ UNZUETA, M. A. (1997). *Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva a favor de las mujeres*. Madrid: Civitas, IVAP.

_____. (2002). *La acción positiva: Análisis del concepto y propuestas de revisión. Jornadas sobre Políticas locales para la igualdad entre mujeres y hombres*. Palacios de Congresos Europa: Vitoria-Gasteiz,

BARRERE UNZUETA CARRILLO, R. (1998). “La violencia contra la mujer: obstáculo al desarrollo”. En *CIMTM. Otra frontera rota: Aspectos jurídicos de la violencia doméstica*. Madrid: Enitema.

BARRIOS BAUDOR, G. (1999). *La Ley para promover la conciliación familiar y laboral de las personas trabajadoras: A modo de nota informativa*. Pamplona: Aranzadi Laboral, n° 2.

BAUDELLOT, C. (2000). “Conclusión: nada está cerrado...”. En MARUANI, A. M., ROGERAT, C., TORNS, T. *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria.

BAZ TEJEDOR, J. A. (2013). “Una apuesta de la negociación colectiva por prevenir y erradicar el acoso sexual y sexista”. En FIGUERUELO BURRIEZA, Á., MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L. *Perspectiva de género en la negociación colectiva: Análisis por sectores feminizados y masculinizados*. España: Bomarzo.

BEAUVOIR, S. (1976). *Le deuxième sexe II. L'expérience vécue*. Trad. de Yanira Zúñiga Añazco. Gallimard.

BECK-GERNSHEIM, E. (2003). *La reinención de la familia. En busca de nuevas formas de convivencia*. Barcelona: Paidós.

BEGOÑA, A. (2015). *Organización de las Naciones Unidas en Acción. Para la Igualdad de Género en México*. México: ONU Mujeres. Entidades de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

BEGOÑA, A., BONNAFÉ, J., CORRAL, E. (2015). *La ONU en acción. Para la Igualdad de Género en México*. México: ONU Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. ONU Mujeres, ONU México.

BEGNÉ, P. (1990). *La mujer en México. Su situación legal*. México: Trillas.

BELTRÁN, E. MAQUIEIRA, V. SÁNCHEZ, C. (2001). *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Madrid: Alianza.

BENERÍA, L. (2006). “Trabajo productivo, reproductivo, pobreza y políticas de conciliación en América Latina: Consideraciones teóricas y prácticas”. En MORA, L., MORENO, M. J., ROHER, T. *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género*. México: Fondo de Población de Naciones Unidas, Cooperación Técnica Alemana.

BENEDETTI, M. (2008). “Costumbres”. En *Vivir adrede*. Madrid: Alfaguara.

BENHABIB, S. (2006). *El Ser y el Otro en la ética contemporánea. Feminismo, comunitarismo y posmodernismo*. Barcelona: Gedisa.

_____. (2006). *Las reivindicaciones de la cultura. Igualdad y diversidad en la era global*. Buenos Aires: Katz.

BENSUSAN, G. (1985). “Construcción y desarrollo del derecho laboral en México”. En BENSUSAN, G. *El obrero mexicano*. Tomo 4. México: Siglo XXI.

BIBLIOTECA JURÍDICA VIRTUAL DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM. (2013). Capítulo Tercero. “El servidor público. I. La burocracia”. En FRAGA, G. *Derecho Administrativo*. MEXICO: Porrúa, UNAM.

BLANCO BLANCO, A. (2008). “Formación universitaria basada en competencias”. En PRIETO NAVARRO, L. *La enseñanza universitaria centrada en el aprendizaje*. Barcelona: Octaedro.

BOBBIO, N. (1985). “La democracia y el poder invisible”. En *El futuro de la democracia*. Barcelona: Plaza y Janés.

BOCK, G. (2001). *La mujer en la historia de Europa. De la Edad Media a nuestros días*. Barcelona: Crítica.

BOCK, G., THANE, P. (1991). *Maternidad y políticas de género. La mujer en los estados de bienestar europeos*. Madrid, Cátedra.

BIBLIOGRAFÍA

BODELÓN GONZÁLEZ, E. (2001). *Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿Hacia una nueva ciudadanía?* Barcelona: Universitat autònoma de Barcelona.

_____. (2009). “Leyes de Igualdad en Europa y Transformación de la Ciudadanía”. Trad. de Alejandro Piombo, Enrique Góngora Padilla, Magali Sánchez. En BODELÓN GONZÁLEZ, E., BONET ESTEVA, M., CASAS VILA, G., DELPHY, C. *Derecho, Género e Igualdad. Cambios en las estructuras jurídicas androcéntrica*. Vol. I. HEIM, D., BODELÓN GONZÁLEZ, E. Grupo Antígona y Dones i Drets. Universitat Autònoma de Barcelona: Ministerio de Igualdad, Secretaria General de Polítiques de IGUALDAD, Generalitat de Catalunya. Institut Catalá de les Dones.

BODELÓN, E., GIMÉNEZ ALCOVER, P. (2007). “Feminismos y políticas de género”. En *Construint els drets de les dones: dels conceptes a les polítiques locals*. Barcelona: Co-lecció Estudis, Diputació de Barcelona.

BODELÓN GONZÁLEZ, E., GIMÉNEZ ALCOVER, P. (2008). *Construint els drets de les dones: dels conceptes a les polítiques locals*. Barcelona: Diputació de Barcelona.

BONET ESTEVA, M. (2009). “Derecho Penal y la Mujer: ¿Debe ser redefinida la neutralidad de la Ley Penal ante el Género?” Trad. de Alejandro Piombo, Enrique Góngora Padilla y Magali Sánchez. En BODELÓN GONZÁLEZ, E., BONET ESTEVA, M., CASAS VILA, G., DELPHY, C. HEIM D. y BODELÓN GONZÁLEZ, E. *Derecho, Género e Igualdad. Cambios en las estructuras jurídicas androcéntricas*. Vol. I. HEIM. Grupo Antígona y Dones i Drets. Universitat Autònoma de Barcelona: Ministerio de Igualdad, Secretaria General de Polítiques de Igualdad, Generalitat de Catalunya. Institut Catalá de les Dones.

BOLAÑOS LINARES, R. (2010). *Derecho laboral burocrático*. México: Porrúa.

BOLETÍN DE INFORMACIONES (1925). “La Escuela de Administración Pública”. Tomo I. En *Boletín de Informaciones*, núm. I. México: Contraloría General de la Nación.

BONET ESTEVA, M. (2009). “Derecho Penal y la Mujer: ¿Debe ser redefinida la neutralidad de la Ley Penal ante el Género?” Trad. de Alejandro Piombo, Enrique Góngora Padilla y Magali Sánchez. En BODELÓN GONZÁLEZ, E., BONET ESTEVA, M., CASAS VILA, G., DELPHY, C. HEIM D. y BODELÓN GONZÁLEZ, E. *Derecho, Género e Igualdad. Cambios en las estructuras jurídicas androcéntricas*. Vol. I. HEIM. Grupo Antígona y Dones i Drets. Universitat Autònoma de Barcelona: Ministerio de Igualdad, Secretaria General de Polítiques de Igualdad, Generalitat de Catalunya. Institut Catalá de les Dones.

BONNIN, CH. J., BONNIN, CH. B. (1834). *Compendio de los Principios de Administración*. Madrid: José Palacios.

BONNIN, CH. J. (1985). "Fundador de la moderna ciencia de la Administración". Capítulo 6. En GUERRERO OROZCO, O. *Introducción a la Administración Pública*. Colección textos universitarios en ciencias sociales. México: Harla, UNAM, INAP.

BOQUERA OLIVER, J. M. (1996). *Derecho Administrativo*. 10ª. ed. Madrid: Civitas.

BORDERÍAS MONDÉJAR, C. (1987). "Un nuevo enfoque metodológico para el estudio de la discriminación sexual en el trabajo". En *El trabajo de las mujeres*. Madrid: Instituto de la Mujer.

_____. (2001). "Suponiendo que este trabajo lo hace la mujer. Organización y valoración de los tiempos de trabajo en la Barcelona de mediados del siglo XIX". En CARRASCO, C. *Tiempos, trabajo y género*. Barcelona: Universidad de Barcelona.

BORDERÍAS, C., CARRASCO C. y ALEMANY, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.

BORDIEU, P., LOÏE, J. D. W. (1995). *Respuestas. Por una antropología reflexiva*. México: Grijalbo.

BORRAJO DACRUZ, E. (2003). *Introducción al Derecho del Trabajo*. 13ª. ed. Madrid: Tecnos.

BURGOA, I. (1984). *Derecho Constitucional Mexicano*. 5ª. ed. México: Porrúa.

BOURDIEU, P. (2000). *La dominación masculina*. Trad. de Joaquín Jordá. Barcelona: Anagrama.

BOVERO, M., FERRAJOLI, L. (2001). *Teoría de la democracia: Dos perspectivas comparadas*. México: Instituto Federal Electoral.

BRAILSFORD, H. N. (1986). *Shelley, Godwin y su círculo*. México: F.C.E.

BRUNET, I., BELZUNEGUI, A., PASTOR, I. (2011). *Sociología de las Organizaciones*. Madrid: Universitas.

BRYSON, V. (1992). *Feminist Political Theory. An introduction*. Londres: Macmillan.

BUSTO, E. (1979). *La administración pública de México*: México: Dirección General de Estudios Administrativos.

BUTLER, J. (2007). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Trad. de M. Antonia Muñoz. Barcelona: Paidós.

CABERO MORÁN, E. (2007). "Relaciones laborales e igualdad efectiva de mujeres y hombres". En FIGUERUELO BURRIEZA, A., IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. M. *Igualdad ¿Para qué? A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Granada: Comares.

BIBLIOGRAFÍA

- CABEZA PEREIRO, J., FERNÁNDEZ PRIETO, M. (2004). “Integración de las personas discapacitadas”. En ÁLVAREZ CONDE, E., GARRIDO MAYOL, V. *Comentarios a la Constitución Europea*. España: Tirant lo Blanch.
- CABO MARTÍN, C. (2001). “El sujeto y sus derechos”. En *Teoría y Realidad Constitucional*, 7.
- CACOUAULT, M. (1999). *Féminisation de l'enseignement, masculinisation des fonctions de direction: égalité formelle et différenciation des carrières chez les professeurs du second degré*. París: La Revue de l'IRES.
- CADY STATON, E. (1997). *La Biblia de la mujer*. Trad. de Teresa Padilla y M. Teresa López. Madrid: Cátedra.
- CAMACHO, R., MARTÍNEZ, J. (2006). “Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una aproximación al caso de América Latina y el Caribe”. En MORA, L., MORENO, M. J., ROHER, T. *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género*. México: Fondo de Población de Naciones Unidas, Cooperación Técnica Alemana.
- CÁMARA VILLAR, G. (1999). “Eficacia y límites de los derechos y libertades fundamentales”. En AA.VV. *Derecho Constitucional*. Vol. II. Madrid: Tecnos.
- CAMPS, V. (1998). *El siglo de las mujeres*. Madrid: Cátedra.
- CAMPOS RUBIO, A. (2008). *Teoría feminista del Derecho*. Aportaciones iusfeministas a la revisión crítica del Derecho y a la experiencia jurídica. Uskal Herriko Unibertsitatea Universidad del País Vasco.
- CANO, G. (1993). “Revolución, feminismo y ciudadanía en México 1915-1940”. En DUBY, G., PERROT, M. *Historia de las Mujeres. El siglo XX*. México: Taurus.
- CANO, G. (2014). “Sufragio femenino en el México posrevolucionario”. En Secretaría de Educación Pública. *La Revolución de las mujeres en México*. México: SEP, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México.
- CANTÓ, P. (2000). *También somos ciudadanas*. Madrid: Instituto Universitario de Estudios de la Mujer-Universidad Autónoma de Madrid.
- CAPEL, R. (1999). *Mujer y trabajo en el siglo XX*. Madrid: Arco.
- CAPELLA, J. R. (1968). *El derecho como lenguaje*. Barcelona: Ariel.
- CARBONELL, M. (2001). *La igualdad en la Constitución Mexicana. Anuario Jurídico*. México: UNAM.
- CARPIZO, J. (1994). *La Constitución Mexicana de 1917*. 6ª. ed. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

CARRASCO, C. (1996). "Presente y futuro del trabajo. Apuntes para una discusión no androcéntrica". En RODRÍGUEZ, A., GOÑI, B., MAGUREGI, G. *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao: Bakeaz, CDEM.

_____. (2003). *Mujeres y Economía*. Barcelona: Icaria; ANISI, D. (1995). *Creadores de Escases del bienestar al miedo*. Madrid: Alianza.

_____. (2003). *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Madrid: Instituto de la Mujer.

CARRILLO FLORES, A. (1978). *Lecciones de derecho administrativo de Teodosio Lares*. México: UNAM.

CARRASQUER, P., BORRÁS SENA, V., TONRS, T. (2004). *La conciliación de la vida laboral y familiar ¿Un horizonte posible?* Barcelona: Sociología del trabajo.

CASTELAZO, J. R. (2007). *Administración pública: una visión de Estado*. México: INAP.

CASTELLS, C. (1996). *Perspectivas feministas en teoría política. Estado y Sociedad*. Barcelona: Paidós.

CASTELLS, M. (2003). *El poder de la identidad*. Vol. 2. La era de la información: economía, sociedad y cultura. Madrid: Alianza.

CASTRO CID, B. (1987). *Los derechos económicos, sociales y culturales*. Análisis a la luz de la teoría General de los Derechos Humanos. León.

CAZÉS, D. (1998). *La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles*. México: CONAPO, PRONAM.

CHANES NIETO, J. (2000). "Ensayo sobre la administración pública en México y medios para mejorarla". En *Nuestros clásicos. La administración pública en México*. La obra de Luis de la Rosa. México: IAPEM.

CHAVERO, A. (1958). *En México a través de los Siglos*. Tomo I., libro cuarto, capítulo XI, México: Cumbre.

CHUAYFFET CHEMOR, E. (1983). *Derecho Administrativo*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.

COBO BEDIA, R. (1994). "El discurso de la igualdad en el pensamiento de Poullain de la Barre". En AMORÓS, C. *Historia de la teoría feminista*. Madrid: Consejería de la presidencia, Dirección General de la Mujer, Universidad Complutense, Instituto de Investigaciones Feministas.

_____. (1995). *Fundamentos del patriarcado moderno. Jean Jacques Rousseau*. Madrid: Cátedra.

BIBLIOGRAFÍA

COBO, R., AMORÓS, C., DE MIGUEL, A. (2007). *Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres. Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización*. Madrid: Minerva.

COLE, R. T. (1949). *The Canadian bureaucracy*. Durham: Duke University Press.

COLLIER, J. F. ROSALDO, M., ORTNER, S. B., WHITEHEAD, H. (1981). *Politics and Gender in Simple Societies*. Sexual Meanings. Ortner, Sherry, B. Gender and Sexuality in Hierarchical Societies.

COMANDUCCI, P. (1988). "Uguaglianze." En *Lavoro*.

COMBES, D., HAICAULT, M. (1994). "Producción y reproducción. Relaciones sociales de sexo y clase". En BORDERÍAS, C., CARRASCO, C., ALEMANY, C. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.

COMISIÓN EUROPEA (2010). *More women in senior positions-Key to economic stability and growth*.

CONTRERAS PELÁEZ, F. (1994). *Derechos sociales: teoría e ideología*. Madrid: Tecnos.

COPOZZO, D., VOLPATO, C. (1996). "Relatii intergrupuri: perspectiva clasica si contemporana". En BOUHIS, R., LEYENS, J-H. *Stereotipuri, discriminare si relatii intergrupuri*. Iasi: Polirom.

CORTINA, A. (2001). *Ética aplicada y democracia radical*. Madrid: Tecnos.

CRAMPE-CASNABET, M. (1992). "Las mujeres en las obras filosóficas del siglo XVIII". Trad. de Marco Aurelio Galmarini. En DUBY, G., PERROT, M. *Historia de las mujeres*, Vol. III. Del Renacimiento a la Edad Moderna. Madrid: Taurus.

CRESPO GARRIDO, M., MORETÓN SANZ, M. F. (2010). *Conciliación de trabajo y familia. Las claves del éxito: eficiencia empresarial e implicación masculina*. Madrid: Colex.

CRUZ VILLALÓN, J., PÉREZ DEL RÍO, T. (2000). *Una aproximación al Derecho Social comunitarios*. Madrid: Tecnos-CARL.

CRUZ VILLALÓN, J., BORRAJO DACRUZ, E. (2004). *Nueva sociedad y Derecho del Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid: La Ley.

CUEVA, M. (1957). *La Constitución del 5 de Febrero de 1857. El Constitucionalismo a Medios del Siglo XIX*. Tomo II. México: UNAM.

DÁVALOS, J. (1988). *Constitución y nuevo derecho del trabajo*. México: Porrúa.

DAVIDSON, M. J. (1991). "Women and employment". En WARR, P. *Psychology and Work*. Sheffield: Penguin Book.

DAVIDSON, M. J., BURKE, R. (1994) *Women in Management*. Londres: Paul Chapman.

DEBELJUH, P., LAS HERAS MIREIA (2010). *Mujer y liderazgo*. México: IPADE.

DELGADO ÁLVAREZ, C. (2013). “Aspectos cognitivos y emocionales de la violencia de género”. En FIGUERUELO BURRIEZA, A., DEL POZO PÉREZ, M., LEÓN ALONSO, M., GALLARDO RODRIGUEZ, A. *Violencia de Género e Igualdad. Una cuestión de Derechos Humanos*. Homenaje a Enrique Álvarez Conde. Granada: Comares.

DELGADILLO GUTIÉRREZ, L. H. (1999). *Elementos de Derecho Administrativo*. México: Limusa.

DE AQUINO, S. T. (1978). “La Justicia”. Tomo I. En LÓPEZ, J., CENTENO. N. FERNÁNDEZ MADRID, J. C. *Ley de Contrato de Trabajo comentada*. Tomo III. Buenos Aires: Passim.

DE ASÍS ROIG, R. (1996). “Sobre la discriminación positiva: Especial referencia al Derecho europeo.” En MARIÑO, F. y FERNANDEZ, C. *La protección de las personas y los grupos vulnerables en el Derecho europeo*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid, BOE.

DE BARBIERI, M. T., GUZMÁN, L., PACHECO, G. (1996). *Certeza y malos entendidos sobre la categoría de género*. Estudios básicos sobre derechos humanos IV. San José de Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos: Comisión de la Unión Europea.

DE BUEN LOZANO, N. (1995). *Derecho del trabajo*. Tomo 2. 16ª. ed. México: Porrúa.

DE CABO MARTÍN, C. (1988). “Teoría histórica del Estado y del Derecho Constitucionalismo”. Vol. II. En *La crisis del Estado Social*. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias (PPU).

DE CASTRO CID, B. (1993). *Los derechos económicos, sociales y culturales. Análisis a la luz de la teoría general de los derechos humanos*. León: Secretaria de Publicaciones de la Universidad de León.

DE DIOS VALLEJO, D. S. (2014). “La participación de las mujeres en la democracia”. En Secretaria de Educación Pública. *La Revolución de las mujeres en México*. México: SEP, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México.

_____. (2014). “La participación de las mujeres en la democracia”. En *La Revolución de las Mujeres en México*. México: Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Secretaria de Educación Pública, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales-UNAM, Federación Mexicana de Universidades.

DE LA BARRE, P. (1993). *De la Educación de las Damas*. Trad. de A. Amorós. Madrid: Cátedra.

DE LA CUEVA, M. (1965). *Síntesis del derecho del trabajo*. México: UNAM.

BIBLIOGRAFÍA

- _____. (1975). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 3ª. ed. México: Porrúa.
- DE LA HIDALGA, L. (2002). *Historia del Derecho Constitucional Mexicano*. México: Porrúa.
- DE LA ROSA, L. (2000). *La Administración Pública en México. Nuestros Clásicos*. México: IAPEM.
- DE LA TORRE VILLAR, E. (1991). *Instrucciones y memorias de los virreyes novohispanos*. Tomo I. México: Porrúa.
- _____. (2004). *La Independencia de México*. México: MAPRE, PCE.
- DE LESSA CARVALHO, F. L. (2011). “La igualdad y demás principios de los procesos selectivos para el acceso a la Función pública”. En *Acceso Igualitario a la Función Pública*. Lisboa: Juruá.
- DE LUCAS, J. (1996). “La igualdad ante la ley”. En GARZÓN VALDÉS, E., LAPORTA, F. *El derecho y la justicia*. Madrid: Trotta.
- DE MIGUEL ÁLVAREZ, A. (1994). “El conflicto clase-sexo-género en la tradición socialista”. En AMORÓS, C., *Historia de teoría feminista*. Instituto de Investigaciones Feministas. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- DE MIGUEL ÁLVAREZ, A. (2004). “La situación de las mujeres en el espacio público”. En AA.VV. *Género y ciudadanía: un debate*. Barcelona: Icaria-Acsur, Las Segovias.
- _____. (2007). “Hacia una sociedad paritaria: la redefinición de lo público y privado”. En SIERRA GONZÁLEZ, A., DEL PINO DE LA NUEZ RUIZ, M. *Democracia paritaria: Aportaciones para un debate*. Barcelona: Laertes.
- _____. (2011). “La perspectiva feminista: una aproximación a los conceptos fundamentales”. En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, A., NUÑO GÓMEZ, L. *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. Madrid: IUSTEL.
- DE OTTO, L. (1985). “El principio de igualdad en la Constitución Española”. En *Igualdad, desigualdad y equidad en España y México*. México: Colegio de México.
- DEL PALACIO, C. (2010). *Adictas a la insurgencia*. México: Punto de lectura.
- DE PIZAN, C. (2001). *La ciudad de las damas*. Trad. de María José Lemarchand. Madrid: Siruela.
- DE TOCQUEVILLE, A. (1980, 2002). *La democracia en América*. Madrid: Alianza.
- DEL VECCHIO, J. (1914). *Los derechos del hombre*. Trad. de Mariano Castaño. Madrid: Reus.
- DÍAZ, E. (1999). *Sociología y filosofía del derecho*. Madrid: Taurus.

DICCIONARIO *UNESCO* de Ciencias Sociales (1987). Vol. I, Barcelona: Planeta Agostini.

D'IGNAZIO, G. (2004). *Politica E. Amministrazione Negli Stati Uniti D'America. Lo Stato Amministrativo Fra Costituzione, Leggi, Giudici e prassi.*

DIMOCK, M. E., DIMOCK, G. O. (1967). *Administración Pública.* México: UTEHA.

DOEHRING, K. (1986). “Estado Social, Estado de Derecho y orden democrático”. Trad. de José Puente Egado. En AA.VV. *El Estado Social.* Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

DUBET, F., BENEDICTO, J., MORÁN, M. (2003). *Mutaciones cruzadas: la ciudadanía y la escuela.* Aprendiendo a ser ciudadanos. Experiencias sociales y construcción de la ciudadanía entre los jóvenes. Madrid: Instituto de la Juventud.

DURÁN, M. A. (2000). Nuevos objetivos de igualdad en el siglo XXI: La relación entre mujeres y hombres. Madrid: Dirección General de la Mujer, Consejería de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid.

_____. (2006). *El valor del tiempo ¿Cuántas horas le faltan al día?* Madrid: Espasa Calpe.

DURÁN, M. A., SERRA, I., TORADA, R. (2001). *Mujer y Trabajo. Problemática actual.* Valencia: Germania.

DURÁN FEBRER, M. (2005). “La constitucionalización de los derechos de género”. En FREIXES SANJUÁN, T., SEVILLA MERINO, J. *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía.* España: INAP, Colecciones Estudios goberna.

DURÁN HERAS, M. A. (1993). *Mujeres y hombres. La Formación del Pensamiento Igualitario.* Madrid: Castalia, Instituto de la Mujer, Biblioteca de Escritoras.

DURÁN HERAS, M. A. (2000). *Si Aristóteles levantara la cabeza.* Madrid: Cátedra.

DURÁN Y LALAGUNA, P., VENTURA FRANCH, A. (2004). *Legislación internacional, europea, constitucional y administrativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.* Madrid: Instituto de la Mujer.

ECOSOC (1997). *Mainstreaming.* Mandato de ECOSOC E/1997/L.30. Naciones Unidas.

ELÓSEGUI ITXASO, M. (2003). *Las acciones positivas para la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres.* Madrid: Universidad de Zaragoza-Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

ELÓSEGUI ITXASO, M. (2003). *Las acciones positivas para la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres.* Madrid: Universidad de Zaragoza-Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

BIBLIOGRAFÍA

EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER (2012). *Brecha salarial: causas e indicadores*. EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer. Emakunde: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, VITORIA-GASTEIZ.

ENCUESTA NACIONAL DE INGRESO Y GASTO DE LOS HOGARES. MÓDULO DE CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS (2010). *Microdatos*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

ENGELS, F. (1970). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Madrid: Ayuso.

_____. (1972). *El origen de la familia*. Madrid: Ayuso.

ENKVIST, I. (2005). *Repensar la educación*. Madrid: Eunsa.

ENRÍQUEZ PÉREZ, I. (2010). *La construcción social de las teorías del desarrollo*. México: Porrúa.

ESCUÍN PALOP, V. M. (1986). *El acceso del personal y la provisión de puestos de trabajo en la Administración del Estado y de las Comunidades Autónomas*. Madrid: INAP.

ESPINOZA, M. (1998). *La ética en los programas de enseñanza de Administración Pública en los Estados Unidos*. México: Centro de Investigación y Docencia Económicas. División de Administración Pública, núm. 39. (CIDE).

ESPINOZA TORRES, P. (2009). *Interactive expert panel. Key policy initiatives on equal sharing of responsibilities between womwn and men, including in the contex of HIV/AIDS*. Under- Secretary of the Ministry of Labour and Social Welfare México. New York: United Nations Nations Unies. Commission on the Status of Women Fifty-third session.

ETCHART MENDOZA, E. M. (2002). *Luis de la Rosa Oteiza y la administración pública mexicana (1829-1853)*. México: UNAM.

FABREGAT MONFORT, G. (2008). *La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo*. Valencia lo Blanch.

FACIO, A. (1992). *Cuando el género suena cambios trae: Metodología para el análisis de género del fenómeno legal*. San José, Costa Rica: Llanud.

FAGOAGA, C. (1985). *La voz y el voto de las mujeres. El sufragismo en España 1877-1931*. Barcelona: Icaria.

FAGOTHEY, A. (1980). *Ética, teoría y aplicación*. México: Mc. Graw Hill.

FARÍAS MACKEY, M. E. (1988). "La participación de la mujer en la política". En AA.VV. *México 75 años de Revolución*. Desarrollo Social II. México: FCE-INEHRM.

FAYOL, H. (1931). "Administration industrielle et générale". Paris: Dunod, [1916]. En
 FAYOL, H. (1969). *Administración industrial y general*. México: Herrero Hermanos,
 [1916].

FERNANDEZ, E. (1992). "Los derechos de las mujeres". En BALLESTEROS, J.
Derechos Humanos. Madrid: Tecnos.

FERNANDEZ DE GATTA SÁNCHEZ, D. (2007). "El principio de igualdad de género en
 la Unión Europea". En FIGUERUELO BURRIEZA, A., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L.,
 MERINO HERNÁNDEZ, R. M. *Igualdad ¿Para qué? A propósito de la Ley Orgánica
 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Granada: Comares.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2005). *El acceso
 al empleo público*. Madrid: Centro de Estudios Financieros (CEF).

FERNÁNDEZ MENDOZA, C. A. (2014). "Igualdad de Oportunidades para las Mujeres
 en el Poder Ejecutivo Federal y Organismos Autónomos". En RODRÍGUEZ ROMERO,
 R. I. *La mujer en la Administración Pública*. México: INAP.

FERNÁNDEZ-MIRANDA CAMPOAMOR, A. SÁNCHEZ NAVARRO, A. (1996).
 "Artículo 27, Enseñanza". Título I. De los derechos y deberes fundamentales. Capítulo
 segundo. Derechos y libertades. Sección 1. De los derechos fundamentales y de las
 libertades públicas. En ALZAGA VILLAAMIL, O. *Comentarios a la Constitución
 española de 1978*. Tomo III. Madrid: Cortes Generales-EDERSA.

FERNÁNDEZ RUIZ, J. (2002). *Servicios públicos municipales*. México: UNAM, Instituto
 de Investigaciones Jurídicas-INAP.

_____. (2008). *Derecho administrativo y administración pública*. 2^a ed. México:
 Porrúa.

_____. (2009). *Necesidad de una teoría jurídica mexicana de la burocracia*. México:
 UNAM, Asociación Internacional de Derecho Administrativo.

FERNÁNDEZ VALENCIA, A. (2000). "Las mujeres en la investigación histórica". En
 FERNÁNDEZ, A. *Las mujeres en la enseñanza de las ciencias sociales*. Madrid: Síntesis.

FERRAJOLI, L. (1995). *Derecho y Razón. Teoría del garantismo penal*. Madrid: Trotta.

FERREIRA FERNÁNDEZ, A. X. (2002). *La provisión de puestos de trabajo en la
 Administración General del Estado*. Madrid: INAP.

FERRIS, E. (2005). *Mujeres. Guerra y Paz*. Trad. de Daniel Oliva. Life & Peace Institute
 Uppsala.

FERNANDEZ DE GATTA SÁNCHEZ, D. F. (2007). "El principio de género en la Unión
 Europea". En FIGUERUELO BURRIEZA, A., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO
 HERNÁNDEZ, R. M. *Igualdad ¿Para qué? A propósito de la Ley Orgánica para la*

igualdad efectiva de mujeres y hombres. Granada: Comares.

FERNÁNDEZ PONCELA, A. M. (1995). “Participación social y política de las mujeres en México: Un estado de la cuestión”. En FERNÁNDEZ PONCELA, A. M. *Participación política: Las mujeres en México al final del milenio*. México: COLMEX.

_____. (1995). *La historia de la participación de las mujeres en México en el último medio siglo*. México: UAM-UAM-Xochimilco.

_____. (2002). *Pero vas a estar muy triste y así te vas a quedar*. México: Conaculta, INAH.

FETSCHER, I. (1979). “Filosofía moral y política”. En ROUSSEAU, J. J. *Revista de Estudios Políticos*. Madrid.

FIGUERUELO BURRIEZA, A. (2012). *Escritos sobre y desde la igualdad. Perspectiva Constitucional de la Igualdad*. Alemania: Académica Española.

_____. (2013). “Igualdad y violencia de género en la Unión Europea. Después del Tratado de Lisboa.”. En FIGUERUELO BURRIEZA, A., DEL POZO PÉREZ, M., LEÓN ALONSO, M., GALLARDO RODRIGUEZ, A. *Violencia de Género e Igualdad. Una cuestión de Derechos Humanos*. Homenaje a Enrique Álvarez Conde. Granada: Comares.

_____. (2013). “Lenguaje sexista y negociación colectiva”. En FIGUERUELO BURRIEZA, A., MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L. *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*. España: Bomarzo.

FIGUERUELO BURRIEZA, A., TORRES ESTRADA, P. (2006). *Nuevas tendencias del derecho constitucional en Europa*. Neoconstitucionalismo y Estado de Derecho. México: Limusa.

FIGUERUELO BURRIEZA, A., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L. (2006). “El reto de la efectiva igualdad de oportunidades”. En FIGUEROA BELLO, A. *No discriminación por razón de sexo e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UE*. Granada: Comares, Universidad de Salamanca.

FIGUERUELO BURRIEZA, A., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. M. (2007). “Políticas públicas previstas para la igualdad real y efectiva”. En FIGUERUELO BURRIEZA, A., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. M. *Igualdad ¿para qué? A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Granada: Comares.

FIGUERUELO BURRIEZA, A., LEÓN ALONSO, M. (2011). “Las cláusulas generadoras sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva: Perspectiva constitucional”. En WILFREDO SANGUINETI, R., MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L., FIGUERUELO BURRIEZA, A., LEÓN ALONSO, M., LÓPEZ-

ROMERO GONZÁLEZ, M. P. *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva en Castilla y León*. España: Bomarzo.

FILGUEIRA, C. (1999). *Vulnerabilidad, activos y recursos de los hogares: Una exploración de indicadores*. Montevideo: CEPAL.

FIOROVANTI, M. (2001). *Constitución, de la Antigüedad a nuestros días*. Madrid: Trotta.

FLAQUER, L. (2000). *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Barcelona: Fundación La Caixa.

FLORES CABALLERO, R. (1981). *Administración y política en la historia de México*. México: INAP.

FLORIS MARGADANT, S. G. (1976). *Introducción a la historia del derecho mexicano*. 2ª. ed. México: Esfinge.

FOCAULT, M. (1986). "Por qué hay que estudiar el poder: la cuestión del sujeto". En ÁLVAREZ-URIA, F., VARELA, J. *Materiales de sociología crítica*. Madrid: La Piqueta.

FONDEVILA ANTOLÍN, J. (2008). *La selección y pérdida de la condición de empleado público, especial referencia a su aplicación en la Administración Local*. Barcelona: Atelier.

FORSTHOFF, E. (1986). "Problemas constitucionales del Estado Social". Trad. de José Puente Egido. En AA.VV. *El Estado Social*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

FRAGA, G. (2005). *Derecho administrativo*. México: Porrúa.

FRAISSE, G. (2003). *Los dos gobiernos: la familia y la ciudad*. Universidad de Valencia. Instituto de la Mujer Madrid: Cátedra.

FRONTIN, S. J. (1944). *Les Aqueducs de la Ville de Roma, Societé*. Paris: Les Belles Lettres.

FRUTOS, L., ESCRIBANO, J. J. (2001). "Las mujeres y la política: Diferencias de género en España". En *Cuestiones actuales de la Sociología del Género*. Madrid: CIS.

FRUTOS, L. (1997). *El acceso de las mujeres a la educación en la Región de Murcia*. Vol. 1. Murcia: Universidad de Murcia.

FUENTES FERNÁNDEZ, F. (2008). "Mujer, trabajo y familia. Nuevas perspectivas ante la reciente Ley para la igualdad efectiva". En GILES CARNERO, R., MORA RUIZ, M. *El derecho antidiscriminatorio de género*. Badajoz: @becedario.

GABINETES PRESIDENCIALES MÉXICO. *Secretarías de Estado. México 1980-2012*. México.

GACTO FERNÁNDEZ, E. (1981). *Temas de Historia del Derecho: Derecho del*

BIBLIOGRAFÍA

- Constitucionalismo y de la Codificación*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- GADOL, J. K. (1984). "The Social Relations of the Sexes. Methodological Implications of Women's History". En *Women, History and Theory*. Chicago: The University of Chicago Press.
- GALEANA, P. (2003). *La verdadera historia de la ciudadanía de las mujeres*. México: FEMU, Cámara de Diputados-ALDF.
- GARCÍA GALINDO, M. P. (2012). *Trabajo y responsabilidades familiares: Mujeres y Hombres*. Murcia: Instituto de Seguridad y Salud Laboral.
- GALINDO, H. (1916). *El Primer Congreso Feminista de Yucatán 1916*. Mérida: Talleres tipográficos del Ateneo Peninsular.
- _____. (2017). *La doctrina Carranza y el acercamiento indolatino*. México: Porrúa, UGTO.
- GALVÁN ESCOBEDO, J. (1962). *Tratado de administración general. Desarrollo de la teoría administrativa*. México: Trillas.
- GALVÁN, L. E. (1991). *Soledad compartida. Una historia de maestros 1908-1910*. México: CIESAS.
- GÁLVEZ, J. (1980). "Artículo 14". En GARRIDO FALLA, F. *Comentario a la Constitución*. Madrid: Civitas.
- GÁLVEZ, L., RAMOS, F., RODÍGUEZ, P. (2011). *Género y crisis económica en la Historia de España*. Sevilla: Universidad Pablo de Olavide.
- GARCÍA AMADOR, J. A. (1987). "Problemas metodológicos del principio constitucional de igualdad". En *Anuario de Filosofía del Derecho*. Tomo IV. Madrid: Instituto Nacional de Estudios Jurídicos. Ministerio de Justicia.
- GARCÍA AÑÓN, M. J. (2003). "Derechos sociales e igualdad". En ABRAMOVICH, V., GARCÍA AÑÓN, M. J., COURTIS, C. *Derechos sociales. Instrucción de uso*. México: Fontamara.
- GARCÍA RAMÍREZ, S., URIBE VARGAS, E. (2002). *Derechos de los Servidores Públicos*. México: UNAM, Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).
- GARCÍA INDA, A. (2002). "Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo: A propósito de la sentencia Anderson del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas". En *La Ley*, núm. 5215, *Referente a la discriminación en el empleo*.
- GARCÍA GALINDO, M. P. (2012). *Trabajo y responsabilidades familiares: Mujeres y Hombres*. Murcia: Instituto de Seguridad y Salud Laboral.
- GARCÍA PELAYO, M. (1987). *Las formas políticas en el Antiguo Oriente*. Vol. II. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

GARCÍA DE ENTERRÍA, E. (1985). *La constitución como norma jurídica y el Tribunal Constitucional*. Madrid: Civitas.

_____. (1995). *Democracia, jueces y control de la Administración*. Madrid: Civitas.

GARCÍA PRINCE, E. (2008). *Políticas de Igualdad, Equidad y Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual. Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD)*. San Salvador.

GARDEY, D. (1995). “Un monde en mutation, les employés du bureau en France (1890-1930), féminisation, mécanisation, rationalisation”. En *Tesis de historia*. Université Paris.

GASTELUM, M. A. (1990). “Legislación Mexicana en torno a los derechos de la mujer”. En GALEANA, P. *Universitarias latinoamericanas, liderazgo y desarrollo*. México: Coordinación de Humanidades, UNAM.

GIDDENS, A. (1999). *La tercera vía. La renovación de la socialdemocracia*. Trad. de Pedro Cifuentes. Madrid: Taurus.

GIL RUIZ, J. M. (2009). “Valoración de las recientes medidas legislativas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. En GIL RUIZ, J. M., PÉREZ VALLEJO, A. M. *Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Barcelona: Atelier.

GIMENO SACRISTÁN, J. (2003). “Volver a leer la educación desde la ciudadanía”. En MARTÍNEZ BONAFÉ, J. *Ciudadanía, poder y educación*. Barcelona: Graó.

GINER, S., ARBÓS, X. (2000). *La cultura de la democracia: El futuro*. Barcelona: Ariel.

_____. (2000). “Cultura republicana y política del porvenir”. En GINER, S., ARBÓS X. *La cultura de la democracia: El futuro*. Barcelona: Ariel.

GLADDEN, E. N. (1989). *Una historia de la administración pública. Desde los primeros tiempos hasta el siglo XI*. Tomo II. Trad. de Fernanda Meraz. México: INAP-FCE.

GÓMEZ, C., MARTÍN, L., CALLEJA, J. (2000). *Mujeres en puestos de decisión: Modelos y prácticas de mando*. España: CICYT, Instituto de la Mujer.

GONZÁLEZ, L. (1972). *La economía mexicana en la época de Juárez*. México: Secretaria de Industria y Comercio.

GONZÁLEZ AMUCHÁSTEGUI, J. (1994). “Derechos humanos y escasez: entre la economía y la moral”. En SAUCA, J. M. *Problemas actuales de los derechos humanos*. Madrid: Universidad Carlos III, BOE.

GONZÁLEZ BUSTOS, M. A. (2006). *La mujer ante el siglo XXI. Una perspectiva desde el ordenamiento jurídico-administrativo*. Badajoz: @Becedario.

_____. (2010). “Función Pública e Igualdad de Oportunidades”. En ARENILLA SÁEZ, M., MORENO MOLINA, Á. M., BASSOLS COMA, M., ENTRENA CUESTA, R.,

BIBLIOGRAFÍA

VILAS NOGUEIRA, J. *La Administración Pública entre dos siglos. Ciencia de la administración, ciencia política y derecho administrativo*. Homenaje a Mariano Baena del Alcázar. Madrid: INAP.

GONZÁLEZ IGLESIAS, M. Á. (2009). “La igualdad de la mujer en el ámbito Internacional y su reflejo en Europa”. En GONZÁLEZ BUSTOS, M. Á., CORCHETE MARTÍN, M. J., MARTÍNEZ GALLEGOS, E. M., GUERVÓS MAÍLLO, M. Á., SANZ MULAS, N. *La mujer ante el Ordenamiento Jurídico: soluciones o realidades de género*. Barcelona: Atelier.

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN (2005). *Las Mujeres en la Administración Pública Estatal de Nuevo León*. México: INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES.

GOBIERNO FEDERAL (2008). *Desigualdades de género en el trabajo*. México: INMUJERES.

GOBIERNO DE ESPAÑA (2010). “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”. En *Fundación Mujeres. Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Materiales divulgativos*. Madrid: Ministerio de Igualdad.

GONZÁLEZ GARCÍA, M. J. (2011). “Género y cooperación al desarrollo”. En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, Á., NUÑO GÓMEZ, L. *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. Madrid: Iustel.

GONZÁLEZ y GONZÁLEZ, L. (1989). *Todo es historia*. México: Cal y Arena.

GONZÁLEZ, J. J., REQUENA, M. (2005). *Tres décadas de cambio social en España*. Madrid: Alianza.

GRANILLO VAZQUEZ, L., GUARDIA, S. A. (2005). *La escritura de la historia como gestión de la identidad: Perspectiva de género. La Mujer en la Historia de América Latina*. Lima, Perú: Centro de Estudios (CEMHAL), Universidad de San Martín de Porres.

GUAITA, A. (1960). *Derecho Administrativo Especial*. Tomo I. Zaragoza: Librería General.

GUARDIA, S. B., ANDREO GARCÍA, J. (2013). *Historia de las Mujeres en América Latina*. 2ª. ed. Perú: CEMHAL. Murcia: Departamento de Historia Moderna, Contemporánea y de América, Universidad de Murcia.

GUERRERO OROZCO, O. (1982). *La teoría Administrativa de la ciencia política*. México: UNAM.

_____. (1984). *Introducción a la administración pública*. México: Harla.

_____. (1994). *Las raíces borbónicas del Estado mexicano*. México: UNAM.

_____. (1995). *La formación profesional de administradores públicos en México*.

México: Instituto de Administración Pública del Estado de México: Universidad Autónoma del Estado de México, CLAD.

_____. (1998). *El Funcionario, el Diplomático y el Juez*. México: INAP, Plaza y Valdés.

_____. (2003). *La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Una apreciación administrativa*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.

GUILLAUMIN, C. (1992). *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*. Paris: Seuil.

GÜEZMES, A., GONZÁLEZ, J. (2016). *Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas*. México: ONU MUJERES.

HÄBERLE, P. (2001). *El Estado constitucional*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

HABERMAS, J. (1994). “Derechos humanos y soberanía popular: la concepción liberal y republicana”. Trad. de J. González Amuchastegui. *Derechos y libertades*. Madrid: Universidad Carlos II.

HAUSER, A. (1951). *The Social History of Art*. Vol. I. London: Routledge and Kegan Paul.

HAYTER, S., WEINBERG, B. (2011). “Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality”. En HAYTER, S. *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice*. Ginebra: OIT.

HELGESEN, S. (1990). *The female advantage: Womens ways of leadership*. Nueva York: Personal Research Board.

HERNÁNDEZ GARCÍA, J. (2010). *Fernández de Lizardi y la necesidad ilustrada de la educación civil y política*. Aula Abierta. Vol. 38., núm. 1. Oviedo: Universidad de Oviedo.

HERVADA, J., ZUMAQUERO, J. M. (1978). *Textos Internacionales de Derechos Humanos*. Pamplona: Universidad de Navarra.

HIERRO, G. (1985). *De la domesticación a la educación de las mexicanas*. México: Torres Asociados.

HOLTMAAT, R. (2010). “De igual tratamiento a igual derecho”. En HEIM, D., BODELÓN GONZÁLEZ, E. *Derecho, género e igualdad: Cambios en las estructuras jurídicas androcéntricas*. Vol. I. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona, Grupo Antígona, Dones i Drets.

HUERTA GARCÍA, M., MAGAR MEURS, E. (2006). *Mujeres legisladoras en México*:

BIBLIOGRAFÍA

Avances, obstáculos, consecuencias y propuestas. México: INMUJERES, CONACYT, ITAM, Fundación FRIEDRICH EBERT STIFTUNG.

IGLESIAS, C. (2001). *Montesquieu: ética y política. Razón y sentimiento en el siglo XVIII.* 2ª. ed. Madrid: Real Academia de la Historia.

ILDEFONSO HUERTAS, R. M. (2004). *Tres modelos comparados de Función pública y sus procesos de selección.* Sevilla: Instituto Andaluz de Administración Pública.

INCHÁUSTEGUI ROMERO, T., UGALDE, Y. (2005). *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género.* México: INMUJERES, INEGI.

INSTITUTO DE LA MUJER (2008). *Estudios de las Mujeres, Feministas y de Género.* Madrid: Instituto de la Mujer. Consulta 27/09/2017.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2004). *Sistema de Estadística de los Patrones de Programas Gubernamentales.* SIDEDAW. México: INMUJERES.

INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. *Informe de Asamblea Ordinaria de 2012-2013.* México: INAP.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2012). *Mujeres y Hombres en México 2011.* México: INEGI, INMUJERES.

_____. (2013). *Mujeres y Hombres en México 2012.* México: INEGI, INMUJERES.

_____. (2014). *Mujeres y hombres en México 2013.* México: INEGI, Instituto Nacional de las Mujeres.

_____. (2015). *Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios de 2014.* Avance de Resultados. España: Notas de Prensa, Ministerio de Hacienda y Función Pública, Intervención General de la Administración del Estado.

_____. (2018). *Tasa de desocupación por Entidad Federativa.* México: INE, PEA, Promedio móvil de tres con extremo superior.

_____. (2018). *Indicadores de ocupación y empleo cifras oportunas durante enero de 2018. Cifras desestacionalizadas.* México: INE, Comunicado de Prensa núm. 113/18.

JAGGAR, M. M. (1996). “Ética feminista: algunos temas para los años noventa”. En CASTELLS, C. *Perspectivas feministas en teoría política.* Barcelona: Paidós.

JIMÉNEZ PERONA, Á. (1989). “Las conceptualizaciones de la ciudadanía y la polémica en torno a la admisión de las mujeres a las Asambleas”. En AA.VV. *Feminismo: más acá y más allá de la Revolución Francesa.* Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas.

JONES, A. H. M. (1964). *The Later Roman Empire.* Vol. II. A. Social, Economic, and Administrative Survey, London: Oxford University Press.

KABEER, N. (1998). *Realidades trastocadas.* Las jerarquías de género en el pensamiento

del desarrollo. México: Paidós, UNAM, PUEG.

_____. (2006). *Lugar preponderante del género en la erradicación de la pobreza y las metas del desarrollo del milenio*. Centro Internacional de Investigaciones para el desarrollo. México: Plaza y Valdés.

KANT, M. (1981). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. Madrid: Espasa-Calpe.

KÄPELI, A-M. (1993). “Escenarios del feminismo”. Trad. de Marco Aurelio Galmarini. En DUBY, G. PERROT, M. *Historia de las mujeres*. Vol. IV. En GENEVIÉVE, F., MICHELLE, P. *El siglo XIX*. Madrid. Taurus.

KELLOUGH, J. E., NIGRO, L.G. (2006). “Personnel policy and public management: The critical link”. En

KELLOUGH, J. E., NIGRO, L. G. *Civil service reform in the States: Personnel policy and politics at the subnational level*. New York: State University of New York Press.

KERBER, L. K., DE HART, J. S. (1991). *Women’s America: Refocusing the past*. New York: Oxford University Press.

KHUN, T. S. (1971). *La estructura de las revoluciones científicas*. México: Fondo de Cultura Económica, Revista IBEROAMERICANA, de Ciencia, Tecnología y Sociedad.

KING, K. (1987, 1987). *Ciencia, tecnología y feminismo socialista finales del siglo XX*. Haraway, D. J. 1991. *A. Cyborg Manifiesto: Science, Techonology and Socialist-Feminism in the Late Ywentieth in Simians, Cyborgs and Women: The Reinvention of Naturare*. Trad. Manuel Talens. University of California, Santa Cruz. New York: Routledge.

KURSCZYN VILLALOBOS, P., MUÑOZ DE ALBA MEDRANO, M. (2000). *Derechos de las mujeres trabajadoras*. México: Cámara de Diputados. LVIII Legislatura, UNAM.

LAFUENTE, I. (2003). *Agrupémonos todas. La lucha de las españolas por la igualdad*. España: Aguilar.

LAMAS, M. (1997). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Porrúa, PUEG, UNAM.

LAPALOMBARA, J. (1963). *Bureaucracy and political development*. Princeton, N.L: Princeton University Press.

LARA PONTE, R. H. (2015). “La reforma de derechos humanos de 2011. Hacia el Estado Constitucional”. En CARBONELL, M., FIX-FIERRO, H., GONZÁLEZ PÉREZ, L. R., VALADÉS, D. *Estado constitucional, derechos humanos, justicia y vida universitaria*. En Homenaje a Jorge Carpizo. Derechos Humanos. Tomo V. Vol. 2. México: UNAM.

LERDA, S., TODARO, R. (1997). “¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales de las mujeres”. En *Sociología del trabajo*, núm. 30. Madrid: Siglo XXI.

BIBLIOGRAFÍA

- LETABLIER, M. T. (2007). “El trabajo de cuidados y su conceptualización en Europa”. En PRIETO RODRÍGUEZ, C. *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Hacer-UCM, Universidad Complutense.
- LERNER, G. (1986). *The Creation of a Patriarchy*. Trad. de Mónica Tusell. New York: Oxford University Press Inc.
- LIRA, A. (1984). *Espejo de discordias. Lorenzo de Zavala-José Ma. Luis Mora-Lucas Alamán*. México: SEP.
- LIPOVETSKY, G. (2003). “La familia ante el reto de la tercera mujer: amor y trabajo”. En AA.VV. *La familia en la sociedad del siglo XXV*. Madrid: Fundación de Ayuda Contra la Drogadicción. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Comunidad de Madrid, Ayuntamiento de Madrid.
- LOMBARDO, E. (2008). *El mainstreaming o transversalidad de género en las políticas públicas*. Castilla-La Mancha: Instituto de la Mujer.
- LONGO MARTÍNEZ, F. (2004). *Mérito y flexibilidad: La gestión de las personas en las organizaciones del Sector público*. Barcelona: Paidós.
- LÓPEZ AUSTIN, A. (1961). *La Constitución Real de México–Tenochtitlán*. México: Instituto de Investigaciones Históricas, UNAM.
- LÓPEZ ALVAREZ, F. (1965). *La Administración Pública y la Vida Económica en México*. México: Porrúa.
- LÓPEZ CALERA, N. M. (1994). “Escasez y cambio de modelo”. En SAUCA, J. M. *Problemas actuales de los derechos humanos*. Madrid: Universidad Carlos III, BOE.
- LÓPEZ ÁLVAREZ, F. (1956). *La administración pública y la vida económica de México*. México: Porrúa.
- LÓPEZ DE GÓMARA, F. (1988). *Historia de la conquista de México*. México: Porrúa, Sepan cuántos.
- LÓPEZ ROSADO, D. (1980). *La burocracia en México*. Vol. 4. México: Secretaria de Comercio.
- LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P. (2011). “El largo camino hacia la igualdad en la clasificación y promoción profesional”. En SANGUINETI RAYMOND, W., MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L., FIGUERUELO BURRIEZA, A., LEÓN ALONSO, M., CUEVA PUENTE, M. C., MÉNDEZ RODRÍGUEZ, C., IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M. L. *Propuesta para la igualdad de género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*. España: Bomarzo.

_____. (2013). “Igualdad en la clasificación y promoción profesionales: avances y retrocesos”. En FIGUERUELO BURRIEZA, A., MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L. *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*. España: Bomarzo.

LORENTE ACOSTA, M., LORENTE ACOSTA, J. A., LORENTE ACOSTA, M. J. (1999). *Agresión a la mujer: Maltrato, violación y acoso. Entre la realidad social y el mito cultural*. Granada: Comares.

LOVENDUSKI, J. (1997). “Feminismo institucional: género y Estado”. En URIARTE, E., ELIZONDO, A. *Mujeres en Política*. Barcelona: Ariel.

LUCAS, J. (1999). “La lucha contra la discriminación”. En *Consolidación de derechos y garantías: los grandes retos de los derechos humanos en el siglo XXI*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial.

LUGO DAVILA, A. A. (2013). *La Función pública en México: De la selección y profesionalización en el servicio profesional de carrera*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

LUIS MORA, J. M. (1986). “Hacienda Pública”. Vol. I. En *Obras completas. Obra política*. México: SEP, Instituto Mora.

MACEDO S. M. (1924). *Prólogo al Derecho de los Aztecas de J. Kohler*. Trad. de Carlos Rovalo y Fernández. México: Revista Jurídica de la Escuela Libre de Derecho.

MACÍAS, A. (2002). *Contra viento y marea. El movimiento feminista en México hasta 1940*. México: UNAM, CIESAS, Colección libros del PUEG.

MACKINNON, C. (1995). *Hacia una teoría feminista del Estado*. Madrid: Cátedra, Universidad de Valencia, Instituto de la Mujer.

MAGALLÓN, C. (1997). “Los derechos humanos desde el género”. En CENTRO PIGNATELLI. *Los derechos humanos camino hacia la paz*. Zaragoza: Diputación General de Aragón-Seminario de Investigación para la Paz.

MANGAS MARTÍN, A. (2008). “Comentario al artículo 20”. En MANGAS MARTÍN, A. *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Comentario artículo por artículo*. Fundación BBVA.

_____. (2008). “Comentario al Artículo 23. Igualdad entre hombres y mujeres”. En MANGAS MARTÍN, A. *Carta de los Derechos Humanos de la Unión Europea. Comentario artículo por artículo*. Bilbao: Fundación BBVA.

MANZANERA RUIZ, R., MIGUEL JUAN, C., SÁNCHEZ MALDONADO, V. (2013). *Medio ambiente y desarrollo. Miradas feministas desde ambos hemisferios*. Granada: Fernando López Castellano, Convenio 10-CO1-120, AECID, IPADE, AACID, Universidad de Granada.

MAQUIAVELO, N. (2001). *El Príncipe*. México: Época.

MARÍN REBOLLO, L. (2008). *La selección y pérdida de la condición de empleado público, especial referencia a su aplicación en la Administración Local*. Barcelona: Atelier.

MARSHALL, T. H., BOTTOMORE, T. (1998). *Ciudadanía y clase social*. Madrid: Alianza.

MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L. (2011). “El tratamiento convencional de la conciliación de la vida familiar y laboral: Estado de la cuestión y propuesta de futuro”. En SANGUINETI RAYMOND, W., FIGUERUELO BURRIEZA, A., LEÓN ALONSO, M., CUEVA PUENTE, M. C., MÉNDEZ RODRÍGUEZ, C., IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M. L. *Propuesta para la igualdad de género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*. España: Bomarzo.

MARTÍN ROJO, L. (1997). “The politics of gender: agency and self-reference in women’s discourse”. En BLOMMAERT, J., BULCAEN, CH. *Political Linguistics*. Amsterdam: John Benjamins.

MARTÍN REBOLLO, L. (2010). “Sobre el Estado del Estado de las Autonomías. Una visión retrospectiva, una reflexión prospectiva”. En *El nuevo Derecho Administrativo*. Homenaje al Dr. Enrique Rivero Ysern, Salamanca: Liber Amicorum Enrique Rivero Ysern, Ratio Legis.

MARTÍNEZ GARCÍA, J. I. (1987). “Justicia e igualdad en Luhmann”. En *Anuario de Filosofía del Derecho*, Tomo IV. España: Agencia Estatal BOE.

MARTÍN MARTÍN, G. (2011). “La igualdad en las relaciones jurídicas privadas”. En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, A., NUÑO GÓMEZ, L. *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. Madrid: IUSTEL.

MARTÍN MORENO, J. L. (2006). *El derecho fundamental de acceso a la Función pública*. Granada: Liberlex.

MARTÍN ROJO, L. (1999). *El género del poder. El estilo femenino en las organizaciones laborales*. Gobierno Vasco, Fondo Social Europeo.

MARTÍN VIDA, M. Á. (2004). *Evolución Histórica del principio de igualdad y paradojas de exclusión*. Campus Universitario de Cartuja. Granada. España: Universidad de Granada.

MARTÍNEZ VILCHIS, J. (2009). “Historia del estudio de la administración pública en México”. En SÁNCHEZ GONZÁLEZ, J. J. *Historia del estudio de la administración pública en México*. México: UAEM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Porrúa.

MARUANI, M., ROGERAT, CH., TORNS, T. (1998). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado del trabajo*. 2ª ed. Ausiás, núm. 16. Barcelona: Icaria.

MARX, C. (2007). “Notas Críticas al Artículo El Rey de Prusia y la Reforma Social, por un prusiano”. En MARX, C. *Manuscritos de París y Anuarios Franco-alemanes*. México: Grijalbo.

MARK, K. (2006). *Manuscritos Económicos-Filosóficos de 1844*. Trad. de Miguel Vedda, Fernanda Arena y Silvina Rotemberg. Buenos Aires, Argentina: Colihue Clásica, S.R.L.

MAYORDOMO RODRIGO, V. (2007). “La lucha contra la discriminación de la mujer”. En FERNÁNDEZ DE CASADEVANTE, R. *Derecho internacional de los derechos humanos*. Madrid: Dilex.

MÉNDEZ, L. (1993). “Influencia de la Teoría sobre las Ciencias Sociales: Una revisión conceptual”. En *Teoría Feminista: Identidad, Género y Política*. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.

MENDIETA ALATORRE, Á. 1961. *La mujer en la Revolución Mexicana*. México: INEHRM.

MENDIETA y NUÑEZ, L. (1961). *La administración pública en México. Sociología de la burocracia*. México: Instituto de Investigación Sociales, UNAM.

MERTON, R. (2002). *Teoría y estructuras sociales*. México: Fondo de cultura Económica.

MIJARES, A. (2007). “El sufragismo”. En AMORÓS, C. y DE MIGUEL, A. *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización*. Vol. I. Madrid: Minerva.

MILL, J. S. (1892). *On liberty*. London: Longmans Green.

MIRANDA SÁNCHEZ, C. M. (2014). *Paridad de género en materia laboral*. México: Portal de gobierno.

MIYARES, A. (2003). “Democracia feminista”. En *Colección Feminismos*. Madrid: Cátedra.

MOEBIUS, P. (1982). “La Inferioridad Mental de la Mujer”. En BRUGUERA, *Libro Blanco*. Barcelona.

MONEREO ATIENZA, C. (2005). “Herramientas para una teoría de los derechos sociales”. En *Anuario de Filosofía del Derecho*. Vol. XXII. Madrid: Agencia Estatal BOE.

BIBLIOGRAFÍA

- MONEREO ATIENZA, C. (2010). *Desigualdades de género y capacidades humanas*. Granada: Comares.
- MONEREO PÉREZ, J. L. (1991). *La condición de nacionalidad en el acceso del personal a los empleos públicos*. Madrid: Ministerio para las administraciones públicas.
- MONSERRIT ORTIZ SOLTERO, S. (1999). *Responsabilidades Legales de los Servidores Públicos*. México: Porrúa.
- MORALES PAULÍN, C. (1995). *Derecho Burocrático*. 1ª. ed. México: Porrúa.
- MORENO MARIMÓN, M. (1992). “Educación y ciencia: Una doble encrucijada”. En *Del silencio a la palabra. Coeducación y reforma educativa*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- MOSHER, F., CIMMINO, S. (1961). *Ciencia de la Administración*. Madrid: RIALP.
- MORANT DEUSA, I. (2008). *Historia de las mujeres en España y América Latina*. Vol. IV. Del siglo XX a los umbrales del XXI. Madrid: Cátedra.
- MORENO ESPINOSA, R. (1995). *La administración territorial en México. Antecedentes históricos*. México: Instituto de Administración Pública del Estado de México, Universidad Autónoma del Estado de México.
- MORENO RODRIGUEZ, R. (1980). *La administración pública federal en México*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- MONTAÑO, S., ATRIA, R., SILES, M., ARRIAGA, I. ROBINSON, J., WHITEFORD, S. (2003). *Políticas para el empoderamiento de las mujeres como estrategia de lucha contra la pobreza*. Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: En busca de un nuevo paradigma. Naciones Unidas, CEPAL. Santiago de Chile: Universidad del Estado de Michigan.
- MONTILLA MARTOS, J. A. (1997). *El mandato constitucional de promoción de la igualdad real y efectiva en la jurisprudencia constitucional. Su integración con el principio de igualdad*. Estudios de Derecho Público. Homenaje a Juan José Ruiz-Rico. Madrid: Tecnos.
- MONTOYA MELGAR, A. (2008). *Derecho del Trabajo*. 29ª. ed. Madrid: Tecnos.
- MOSTERIN, J. (2006). *La naturaleza humana*. Madrid: Espasa Calpe.
- MURGUIALDAY MARTÍNEZ, C. (2005). *Las mujeres en la cooperación para el desarrollo*. 1ª. ed. Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- MOUFFE, C. (1999). *El retorno de lo político: Comunidad, ciudadanía, pluralismo, democracia radical*. Barcelona: Paidós.

NACIONES UNIDAS. Asamblea General. Distrito general 2003, de 7 de marzo. Quincuagésimo séptimo periodo de sesiones. Tema 12 Resolución aprobada por la Asamblea General [sobre la base del informe de la Segunda Comisión (A/57/543)]. 57/277. Administración pública y desarrollo.

_____. (2005). *Informe sobre la situación social del mundo. Sexagésimo periodo de la Asamblea General de Naciones Unidas. A/60/117.*

_____. (2005). *Informe sobre la situación social en el mundo y Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, Estado mundial de la Infancia 2005.*

NASH, M. (1984). “Nuevas dimensiones en la historia de la mujer”. En *Presencia y protagonismo. Aspectos de la Historia de la mujer*. Barcelona: Del Serbal.

NAVA NEGRETE, A. (1991). *Derecho Administrativo*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

NAVARRO, P. (2006). *Prepara oposiciones con éxito. Las técnicas y los trucos para superar todas las pruebas*. Barcelona: Planeta.

NAVARRETE, F., GUILHEM, O. (2000). *El Héroe, entre el mito y la Historia*. México: UNAM.

NICOLSON, P. (1997). *Poder, género y organizaciones ¿Se valora a la mujer en la empresa?* Madrid: Narcea, Instituto de la Mujer.

NIETO GARCÍA, A. (1962). *El mito de la Administración prusiana*. Sevilla: Universidad de Sevilla.

NORBERT, E. (1995). *La sociedad de los individuos*. Trad. de José Antonio Alemany. Barcelona: Península.

NÓVOA SANTOS, R., Valencia, F. (1909). *La indigencia espiritual del sexo femenino: Las pruebas anatómicas, fisiológicas y psicológicas de la pobreza mental de la mujer, su explicación biológica*. Sempere y Compañía.

NIÑO, C. S. (1983). *Introducción al análisis del derecho*. Barcelona: Ariel.

NUÑO GÓMEZ, L. (2009). “El origen de las políticas de género: la evolución legislativa y las políticas de igualdad en el Estado español”. En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, A. *Estudios Interdisciplinarios de Igualdad*. Madrid: Iustel.

NUÑO GÓMEZ, L. (2010). *El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*. Instituto de la Mujer. Ministerio de la Igualdad. Barcelona: Icaria.

OELZ, M., OLNEY, S., TOMEI, M. (2013). Guía introductoria. Igualdad salarial. Ginebra: OIT. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad.

BIBLIOGRAFÍA

- OKIN, S.M. (1996). "Desigualdad de género y diferencias culturales". En CASTELLS, C. *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona. Paidós.
- OJEDA PAULLADA, P. (1999). *Tendencias actuales del derecho burocrático*. México: UAM.
- OLIVÁN, A. (1954). *De la administración pública con relación a España*. Madrid. Instituto de Estudios Administrativos, [1842-1843].
- OLIVEIRA y ARIZA (2001). "Transiciones familiares y trayectorias laborales femeninas en el México urbano". En *Proceso sociales, población y familia. Alternativas teóricas y empíricas en las investigaciones sobre vida domestica*. México: Porrúa, FLACSO.
- OLSEN, F. (2000). "El sexo del Derecho". En RUIZ, A. *Identidad femenina y discurso jurídico*. Buenos Aires: Biblos.
- OTERO, M. (1995). *Consideraciones sobre la situación política y social de la República mexicana en el año de 1847*. Tomo I. En *Obras*. México: Porrúa.
- ORGANISMO SUECO DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO INTERNACIONAL (OSDI). (1996). *Mainstreaming: A strategy for archieving equality between women and men*. OSDI: Estocolmo.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1981). C156. *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Recomendación núm. 165. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*. Entrada en vigor de 1983, de 11 de agosto. Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT de 1981, de 23 de junio.
- _____. (1998). *Texto de la Declaración y su seguimiento. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Adoptada por la Conferencia Internacional del trabajo en su octogésima sexta reunión. Ginebra: OIT.
- Véase: <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>
- _____. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: OIT, LAÍS ABRAMO.
- _____. (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión. Véase www.ilo.org/publns.
- _____. (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad*. PNUD. Santiago de Chile: OIT.

_____. (2011). *Conciliación del trabajo y la vida familiar*. 312^a. Reunión. Ginebra: OIT, Consejo de Administración, Sección de Formulación de Políticas, Segmento de Empleo y Protección Social.

_____. (2012). “Convenio núm. 138 sobre edad mínima 1973, y Recomendación núm. 146”. En *Igualdad de género y trabajo decente. Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género 2012*. Ginebra: OIT, Oficina para la Igualdad de Género y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.

_____. (2014). *Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la acción*. San José Costa Rica: OIT.

_____. (2015). Modelos econométricos de tendencias 2015. OIT. Las Mujeres en el trabajo 2015, tendencias 2016.

ORTIZ GÓMEZ, T., BIRRIEL SALCEDO, J., MARÍN PARRA, V. (1998). *Universidad y Feminismo en España I. Bibliografía de estudios de las Mujeres en las Universidades Españolas (1992-1996)*. Granada: Feminae, Universidad de Granada.

ORTIZ GÓMEZ, T., MAQUIEIRA D´ANGELO, V. (2005). *Los estudios en las Universidades Españolas a comienzos del siglo XXI*. Democracia, feminismo y universidad en el siglo XXI. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

ORTIZ MENA, A. (1998). *El desarrollo estabilizador: Reflexiones sobre una época*. México: El Colegio de México, Fideicomiso Historia de las Américas.

ORTIZ SOLTERO, S. M. (2004). *Responsabilidades legales de los servidores públicos*. 3^a. ed. México: Porrúa.

ORTNER, S. (1979). “¿Es la mujer al hombre lo que la naturaleza es a la cultura?” En HARRIS, O., YOUNG, K. *Antropología y feminismo*. Barcelona: Anagrama.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. (2007). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Ceura.

PARADA VÁZQUEZ, R. (1986). “Empleo público y globalización”. En *Documentación Administrativa*, núm. 142. Madrid: INAP.

_____. (2004). *Derecho Administrativo I. Organización y empleo público*. 17^a. ed. Madrid: Marcial Pons.

_____. (2007). *Derecho del empleo público*. Anexo Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleo público. Madrid: Marcial Pons.

_____. (2012). *Concepto y fuentes del Derecho Administrativo*. 2^a ed. Madrid: Marcial Pons.

BIBLIOGRAFÍA

- PARRA MANUEL, G. (1982). *Testimonios históricos. La lucha por una ley protectora de los trabajadores y el surgimiento de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado*. Artículos 46, 47, 55. Fracción III. México: FSTSE.
- PARRA PRADO, M. G. (1983). *Historia del movimiento sindical de los trabajadores del Estado*. México: FSTSE.
- PAREDES, J. (2009). *Historia Universal Contemporánea II. Primera Guerra Mundial a nuestros días*. Barcelona: Ariel.
- PARDO, M. C. (1992). *Teoría y práctica de la administración pública*. México: INAP.
- _____. (1993). *La modernización administrativa en México. Propuesta para explicar los cambios en la estructura de la administración pública 1940-1980*. México: INAP, Colegio de México.
- _____. (2005). *El Servicio Profesional de Carrera en México: De la tradición al cambio*. México: El Colegio de México, A. C.
- PATEMAN, C. (1988). *The Sexual Contract*. California: Stanford University Press.
- PATEMAN, C., GUTMAN, A. (1989). *The patriarchal welfare state. Democracy and the welfare state*. Princeton: Princeton UP.
- PECES-BARBA MARTÍNEZ, G. (1982). *Tránsito a la modernidad y derechos fundamentales*. Madrid: Mezquita.
- _____. (1984). *Los valores superiores*. Madrid. Tecnos.
- PEDREGAL RODRÍGUEZ, M. A., BOSCH FIOL, E. (2007). “Propuesta de Declaración por la plena integración de los estudios de las mujeres, feministas y de género, en el Espacio Social Europeo de Educación Superior”. En PEDREGAL RODRÍGUEZ, M. A., BOSCH FIOL, E. *Los feminismos como herramientas de cambio social. V. II. De la violencia contra las mujeres a la construcción del pensamiento feminista*. Treballs Feministes, 6. Palma de Mallorca: Universidad de las Islas Baleares.
- PEDRÓ, F., BENEDICTO, J., MORAN, M. (2003) *¿Donde están las llaves? Aprendiendo a ser ciudadanos. Investigación politológica y cambio pedagógico en la educación cívica. Experiencias sociales y construcción de la ciudadanía entre los jóvenes*. Madrid: Instituto de la Juventud.
- PÉREZ DEL RÍO, T. (2000). “El principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo en el Derecho Comunitario”. En AA.VV. *Una aproximación al Derecho Social Comunitario*. Madrid: Tecnos.
- PÉREZ LUQUE, A. (1999). *La laboralización y funcionarización del personal de la Administración Local*. Granada: CEMCI.

_____. (2001). *La selección del personal permanente de las Corporaciones Locales. El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados*. Madrid: La Ley.

PEREZ LUÑO, A. E. (1998). *Los Derechos Fundamentales*. Madrid: Tecnos.

_____. (2005). *Dimensiones de la igualdad*. Madrid: Dykinson.

_____. (2007). *Dimensiones de la Igualdad*. Madrid: Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas. Universidad Carlos III.

PÉREZ SEDEÑO, E., ALCALÁ, P., GONZÁLEZ, M. I., DE VILLOTA, P., RÓLDAN, C., SANTESMASES, M. J. (2006). *Ciencia, Tecnología y Género en Iberoamérica*. Monografías 29. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia, Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

PETERS, B. G. (2010). "Public Administration in the United States: Anglo-American, Just American, or Which American?" En PAINTER, M., PETERS, G. *Tradition and Public Administration*. Hampshire: Palgrave Macmillan.

PICCHIO, A. (1994). "El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral". En BORDERÍAS, C., CARRASCO, C., ALEMANY, C. *Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales*. Madrid: Fuhem-Icaria.

PICÓ LORENZO, C. (2006). *La discriminación positiva en la función pública*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial.

PIGGOTT STUART, E. (1952) *Prehistoric India*. London: Penguin.

PINAZO HERNANDIS, J. (2007). *Empleo público para una nueva Administración pública*. Valencia: Tirant lo Blanch.

POBLETE, P. (2016). *Informe GET, Género, Educación y Trabajo: La brecha persistente. Programa género, educación y trabajo*. Chile: Comunidad mujer, BID.

PORTOCARRERO, P. (1990). "Mujer en el Desarrollo: Historia, Límites y Alternativas". En DE LA CRUZ, C. *Mujer en el desarrollo: Balance y Propuesta*. Perú: Lima.

PREUUS, U. K., OLIVAS, E. (1991). "El concepto de los derechos y el Estado de bienestar". En *Problemas de legitimación en el estado social*. Madrid: Trotta.

PRIETO RODRÍGUEZ, C. (2007) *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Hacer editorial, Universidad Complutense.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2010). *Corruption, Accountability and Gender. Understanding the Connections*. PNUD, UNIFEM.

_____. (2014). *Igualdad de género en la Administración Pública*. Nueva York: PNUD.

BIBLIOGRAFÍA

_____. (2015). *Informe sobre Desarrollo Humano 2015 Trabajo al servicio del desarrollo humano*.

PUERTA SEGUIDO, F. (2003). *La consolidación del empleo precario*. Valladolid: Lex Nova.

PULEO, A. H. (1992). “El paradigma renacentista de autonomía”. En AMORÓS, C. *Actas del Seminario Permanente “Feminismos e Ilustración” 1988-1992*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Instituto de Investigaciones Feministas.

PULIDO QUECEDO, M. (1992). *El acceso a los cargos y funciones públicos. Un estudio del art. 23.2 de la Constitución*. Madrid: Civitas.

QUÉNIART, J. (1980). “El despotismo ilustrado”. En VOVELLE, M. *Historia Universal VI. Europa Siglos XVI-XVIII*. Barcelona: Salvat.

QUINTANA ROLDÁN, C. F. (2013). “Consideraciones sobre la autonomía del Derecho burocrático en México”. En *El Derecho Laboral Burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje*. México: Secretaría de Gobernación, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Talleres Gráficos de México.

QUINTANILLA, B. (1996). *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*. Madrid: Marcial Pons.

RAMÍREZ PLANCARTE, F. (1940). *La ciudad de México durante la Revolución constitucionalista*. México: Impresores Unidos.

RAMIÓ, C. (2001). “Las Administraciones Públicas”. En ALCÁNTARA, M., MARTÍNEZ, A. *Política y Gobierno en España*. 2ª. ed. Valencia: Tirant Lo Blanch.

REALE, M. (1976). *Fundamentos del Derecho*. Buenos Aires: Palma.

REES, T. (1998). *Mainstreaming Equality in the European Union, Education, Training and Labour Market Policies*. London: Routledge.

RENARD, G. (2004). “Teoría de la institución”. En GONZÁLEZ DÍAZ LOMBARDO, F. X. *Compendio de Historia del Derecho y del Estado*. México: Limusa.

RESTRUCTURACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL (1979). *Documentos básicos*. Presidencia de la República. México: Coordinación General de Estudios Administrativos.

REY MARTÍNEZ, F. (1995). *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. Madrid: McGraw Hill.

REYES HEROLES, J. (1982). *En busca de la razón del Estado*. México: Porrúa.

- REYES HEROLES, F. (1983). *Política y administración a través de la idea de la vida*. México: INAP.
- RIBOTTA, S. (2010). *Las desigualdades económicas en las teorías de la justicia. Pobreza, redistribución e injusticia social*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- RÍOS CÁRDENAS, M. (1942). *La mujer mexicana es ciudadana*. México: A. del Bosque.
- RITZER, G. (1995). *Teoría Sociológica contemporánea*. Trad. de M. T. Casado Rodríguez. México: McGraw Hill.
- RIVERA, M. (1998). *Nombrar el mundo en femenino*. 2^a. ed. España: Icaria.
- RIVERO ORTEGA, R. (2012). *La necesaria innovación en las instituciones administrativas: organización, procedimiento, función pública, contratos administrativos y regulación*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.
- ROBLES EGEA, A., ALVAREZ JUNCO, J., MAURICE, J. (1996). *Política en penumbra: Patronazgo y clientelismo políticos en la España contemporánea*. España: Madrid: Siglo Veintiuno.
- ROCHA ISLAS, M. E. (1991). “Nuestras propias voces. Las mujeres en la Revolución Mexicana”. En *Historias*, núm. 25. México: DEH-INAH.
- _____. (2001). “Veteranas de guerra en el archivo militar”. En CAMARENA, M., VILLAFUERTE, L. *Los andamios del historiador. Construcción y tratamiento de fuentes*. México: AGN, INAH.
- _____. (2016). *Los rostros de la rebeldía. Veteranas de la Revolución Mexicana 1910-1939*. México: INEHRM-INAH.
- RODRÍGUEZ, A. (1996). “Del reparto del empleo al reparto del trabajo”. En RODRÍGUEZ, A., GOÑI, B. MAGUREGI, G. *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao: Bakeaz, CDEM.
- RODRÍGUEZ ADRADOS, F. (1975). “La democracia ateniense”. 2^a. ed. GONZALO, M. *Ilustración y Política en la Grecia Clásica*. Madrid: Colección Alianza.
- RODRÍGUEZ-ARMAS, M. L. (2004). “La conciliación de la vida familiar y laboral en serio: Apuntes constitucionales para una conciliación acorde con la igualdad y el principio de no discriminación por razón de sexo”. En *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XXXVII.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2002). *La protección jurídica laboral de la mujer: Luces y sombras*. Barcelona: CEDECS.
- RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, C. (2006). *Género y currículo: Aportaciones del género al estudio y práctica del currículo*. Madrid: Akal.

BIBLIOGRAFÍA

- RODRÍGUEZ-PIÑERO, BRAVO-FERRER, M. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. (1986). *Igualdad y discriminación*. Madrid: Tecnos.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. (2010). *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*. Madrid: Bomarzo, Albacete.
- RODRÍGUEZ ROMERO, R. I. (2014). *La mujer en la Administración Pública*. México: INAP.
- ROSA COBO, R. (1995). *Fundamentos del patriarcado moderno: Jean Jacques Rousseau*. Feminismos. Madrid: Cátedra, Universitat de València, Instituto de la Mujer.
- ROUSSEAU, J. J. (1990). *Emilio o De la educación*. Trad. Mauro Armiño. Madrid: Alianza.
- RUBIO CASTRO, A. (1997). *Feminismo y ciudadanía*. Sevilla-Málaga: Instituto Andaluz de la Mujer.
- RUBIO CASTRO, R. (2006). “Ciudadanía y sociedad civil: avanzar en igualdad desde la política”. En RUBIO CASTRO, R., HERRERA, J. *Lo público y lo privado en el contexto de la Globalización*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.
- RUBIO CARRECEDO, J. L. (2000). *Educación moral, postmodernidad y democracia (más allá del liberalismo y comunitarismo)*. 2ª ed. Madrid: Trotta.
- RUIZ BERRIO, J. (1994). *Educación y Marginación Social. Homenaje a Concepción Arenal en su Centenario*. Madrid: Dirección General de la Mujer.
- RUIZ, S. (2007). “La Odisea de las tejedoras.” En *Sabem fer i fem. Trobada de dones a Catalunya*.
- RUÍZ-GIMÉNEZ CORTÉS, J., RUÍZ-GIMÉNEZ ARRIETA, I. (1997). “Derechos Fundamentales de la persona. Artículo 10”. En ALZAGA VILLAAMIL, O. *Comentarios a la Constitución Española de 1978*. Madrid: EDESA.
- RUÍZ DE LA CUESTA FERNANDEZ, S., BAJO GARCÍA, I. (2006). “Conciliación de la vida familiar y laboral”. En MONTESINO SÁNCHEZ, N., ESQUEMBRE VALDÉS, M. M. *Mujeres y Derecho*. Feminismo/s. 8. Alicante: Revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante.
- RUIZ PÉREZ, E. (2003). *Mujer y trabajo*. Alicante: Bomarzo.
- SÁEZ LARA, C. (2004). “Igualdad ante la ley y no discriminación: las políticas de género”. En ÁLVAREZ CONDE, E., GARRIDO MAYOL, V. *Comentarios a la Constitución Europea*. España: Tirant lo Blanch, Consejo Jurídico Consultivo de la Comunidad Valenciana.
- SÁENZ ROYO, A. (1955). *Historia político social y cultural del movimiento femenino en México, 1914-1950*. México: INEHRM-INAH.

- SAINSBURY, D. (1966). *Gender, Equality and Welfare States*. Cambridge: Cambridge University Press.
- SCOTT, J. (1993). "Historia de las mujeres". En BURKE, P. *Formas de hacer Historia*. Madrid: Alianza Universidad.
- SALAS, E. (1995). *Soldaderas en los ejércitos mexicanos. Mitos e Historias*. México: Diana.
- SALTZMAN CHAFETZ, J. (1992) *Equidad y género: Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Universidad de Valencia. Instituto de la Mujer. Madrid: Cátedra.
- SANDERS, N. (2001). "Improving Mothers: Poverty, the family and Moder Social Assistance in México 1937-1950". En Paper presented to the conference. *Las olvidadas: Gender and women's history in the postrevolutionary México*. New Haven: Yale University.
- SÁNCHEZ-APELLÁNIZ, M. (1997). *Mujeres, dirección y cultura empresarial*. Madrid: CIS- FEDEPE.
- SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, A. (2008). "Hacia una definición de los derechos fundamentales en el trabajo y su exigibilidad". Tomo XII. En FERRER MAC-GREGOR, E., ZALDÍVAR LELO DE LARREA, A. *La ciencia del derecho procesal constitucional*. Homenaje a Héctor Fix-Zamudio. México: UNAM, Marcial Pons.
- SÁNCHEZ CARRANZA, G. (2014). "Evolución y retos del papel de las Mujer en la Administración Pública: De Catalina Sierra Casasús al siglo XXI". En RODRÍGUEZ ROMERO, R. I. *La mujer en la Administración Pública*. México: INAP.
- SÁNCHEZ GARRIDO, P. (2008). *Raíces intelectuales de Amartya Sen. Aristóteles, Adam Smith, Karl Marx*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- SÁNCHEZ GÓMEZ, N. (2003). *Primer curso de derecho administrativo*. México: Porrúa.
- SÁNCHEZ GONZÁLEZ, J. J. (2001). *La administración pública como ciencia: Su objeto y su estudio*. México: Plaza y Valdez, Instituto de Administración Pública del Estado de México.
- SÁNCHEZ GONZÁLEZ, J. J. (2009). *Historia del estudio de la administración pública en México*. México: Porrúa, LX Legislatura de la Cámara de Diputados, Universidad Autónoma del Estado de México.
- SÁNCHEZ MORÓN, M. (2011). *Derecho de la Función pública*. 6ª. ed. Madrid: Tecnos.
- SÁNCHEZ MORÓN, M., ALZAGA VILLAAMIL, O. (1997). Art. 23.2. *En Comentarios a la Constitución Española de 1978*. Tomo II. Madrid: Cortes Generales, EDESA.
- SANGUINETI RAYMOND, W. (2012). *El desafío de enseñar derecho del trabajo en el Marco del Espacio Europeo de Educación Superior*. Salamanca: Iberoprinter.

BIBLIOGRAFÍA

- SANTOS AZUELA, H. (1998). *Derecho del trabajo*. México: MCGRAW-HILL Interamericana.
- SANTOS, S. (2017). *Documento de la CEPAL 40 años de Agenda Regional de Género*. Asesoría General en Seguridad Social. Comentarios de Seguridad Social, núm. 55. Santiago de Chile: CEPAL.
- SANTOLAYA MACHETTI, P., GARCÍA ROCA, J. F. (2005). *La Europa de los Derechos: El Convenio Europeo de Derechos Humanos*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- SALCEDO MEGALES, D. (1994). *Elección social y desigualdad económica*. Barcelona: Anthropos.
- SALTZMAN CHAFETZ, J. (1992) *Equidad y género: Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Universidad de Valencia. Instituto de la Mujer. Madrid: Cátedra.
- SARASÚA, C. y GÁLVEZ, L. (2003). *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Alicante: Universidad de Alicante, Servicio de Publicaciones.
- SASTRE IBARRECHE, R. (2007). “Postulados para la igualdad femenina y acceso al empleo”. En FIGUERUELO BURRIEZA, Á., IBAÑEZ MARTÍNEZ, M. L., MERINO HERNÁNDEZ, R. M. *Igualdad ¿Para qué? A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Granada: Comares.
- SARTORI, G. (1994). *Ingeniería constitucional comparada. Una investigación de incentivos y resultados*. Trad. de R. Reyes Masón. México: Fondo de Cultura Económica.
- SAU, V. (1981). *Un diccionario ideológica feminista*. Barcelona: Icaria.
- SEGURA, C. (1996). “Tiempos de hombres. Tiempo de Mujeres”. En SEGURA, C., NIELFA, G. *Entre la marginación y el desarrollo: Mujeres y hombres en la Historia*. Madrid: Orto.
- SCHMITT, C. (1961). *Teoría de la Constitución*. México: Editora Nacional.
- SEN, A., NUSSBAUM, M. (1998). *La calidad de vida*. Trad. de R. Reyes Masón. México: FCE.
- SEN, A. (1999). *Nuevo examen de la desigualdad*. Trad. de A. M. Bravo. Madrid: Alianza.
- SEN, A. (2001). *La desigualdad económica*. Trad. de E. L. Suárez Galindo, México: Fondo de Cultura Económica.
- SERRA ROJAS, A. (1982). *Derecho administrativo*. Tomo I. 11ª. ed. México: Porrúa.

- SEVILLA MERINO, J., COTINO, L., PRESNO, M. (2010). *Derecho Constitucional y Género*. La experiencia de la Red Feminista de Derecho Constitucional. Innovación educativa en Derecho Constitucional. Reflexiones, métodos y experiencia de docentes. Valencia: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Valencia.
- SCOTT, J. (1990). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”. En AMELANG, J. S., NASH, M. *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna contemporánea*. Valencia: Alfons el Magnanim, Institució Valenciana d’Estudis i Investigació.
- SCOTT, J. (1993). “Historia de las mujeres”. En BURKE, P. *Formas de hacer Historia*. Madrid: Alianza Universidad.
- _____. (1998). *La citoyenne paradoxale. Le féministes françaises et les droits de l’homme*. Paris: Biblioteque Albin Michel, Histoire.
- SHOWSTACK, A. (1998). “Igualdad, Diferencia y Ciudadanía”. En VILLOTA, P. *Las mujeres y la ciudadanía en el umbral del siglo XIX*. Madrid: Complutense.
- SIEDENTOPF, H. (2001). “Los altos funcionarios/directivos y la modernización de la Administración pública alemana”. En ARENILLA, M. *La gestión del cambio cultural en la Administración pública*. Gobierno de la Rioja: Logroño.
- SIERRA HERNÁNDEZ, E. (1999). *Acción positiva y empleo de la mujer*. Madrid: CES.
- SIMÓN RODRÍGUEZ, M. E. (2010). *La igualdad también se aprende: Cuestión de coeducación*. Madrid: Narcea.
- SMART, C. (1994). *La mujer del discurso jurídico*. Mujeres, Derecho penal y criminología. Madrid: Siglo XXI.
- SMEND, R (1985). *Constitución y derecho constitucional*. Madrid: Centro de estudios Constitucionales.
- SMITH, M. G. (1960). *Government in Zazzau*. New York: Oxford University Press.
- SOLIMAN MARTÍNEZ, M., ALBERTOS MERI, N. (2008). *Proyecto Equal*. España: FEMEVAL.
- SOUTO GALVÁN, C. (2011). “Mainstreaming de género”. En ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO BURRIEZA, A., NUÑO GÓMEZ, L. *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. Madrid: IUSTEL.
- SQUIRES, J. (2007). *The new politics of gender equality*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- STANG DAHL, T. (1991). *Derecho de la mujer*. Madrid: Vindicación feminista Publicaciones.

BIBLIOGRAFÍA

STEIN, L. V. (1981). *Movimientos sociales y monarquía*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, [1850].

STUART MILL, J., TAYLOR MILL, H. (2000). *Ensayos sobre la igualdad de los sexos*. Madrid: Antonio Machado Libros.

SUBIRATS, M., BRULLET, C. (1992). *Rosa y azul. La transmisión de los géneros en la escuela mixta*. Madrid: Instituto de la Mujer, Colección de Estudios.

SUBIRATS, M. (1996). “Cuando lo personal es político y es política”. En MARIÑO, F. *La protección internacional de la mujer tras la Conferencia de Pekín*. Madrid: Universidad Carlos III-BOE.

SUSO ARAICO, A., CASTILLO CHARFOLET, M., VÁSQUEZ ROLLAND, D. (2010). *Sistema estatal de indicadores de género. Observatorio 18*. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. Madrid: Instituto de la Mujer.

SVENSSON, E. M. (2001). “Sex equality”. En NOUSIANINEN, K., GURNNANRSSON, A. *Women in the Nordic legal culture*. Aldershot: Ashgate Publishing.

TARRÉS, M. L. (2007) “Nuevos nudos y desafíos en las prácticas feministas: Los Institutos de la Mujer en México”. En *Políticas Sociales y género. La institucionalización*. México: Gisela Zaremberg, FLACSO.

TEPICHIN VALLE, A.M. (2012). “Ciudadanía de las mujeres y política pública en México: Una reflexión desde los estudios de género”. En CRUZ, J. A., VÁZQUEZ, R. *Género, Cultura y Sociedad*. Distrito Federal: Fontamara.

THRELFALL, M. (1990). “¿Patriarca, palanca, paraguas? Planteamientos feministas en torno al Estado asistencial”. En ASTELARRA, J. *Participación política de las mujeres*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

THOMAS, Y. (1991). “La división de los sexos en el Derecho Romano”. Trad. de Marco Aurelio Galmarini. En DUBY, G., PERROT, M. *Historia de las mujeres*. Vol. I. La antigüedad, dirección Pauline Schmitt Pantel. Madrid: Taurus.

THORNTHWAITE, L. (2002). *Word-family balance: International research on employee preferences*. Documento de trabajo núm. 79 del Workplace Research Centre. Conferencia Working Time Today. Universidad de Sidney.

TORNS, MARTÍN, T. (1999). “Las asalariadas: un mercado con género”. En MIGUELEZ, F., PRIETO, C. *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo Veintiuno.

TORNS, T., BORRÁS SENA, V., CARRASQUER, P. (2004). “La conciliación de la vida laboral y familiar, ¿Un horizonte posible?” En *Sociología del Trabajo*, núm. 50.

TORRES DEL MORAL, A. (1988). *Principios de Derecho Constitucional Español*. Vol. I. Madrid: Átomo.

TORRES ESTRADA, P. R., NUÑEZ TORRES, M. (2010). *Nuevo León historia de las instituciones jurídicas*. México: UNAM, Senado de la República.

TOURAINÉ, A. (2007). *El mundo de las mujeres*. Trad. de M. José Furió. Barcelona: Paidós Ibérica.

TRUEBA, C. (1993). *La mujer y el trabajo en México*. México: ITAM.

TUÑÓN PABLOS, J. (1991). *El álbum de la Mujer. Antología ilustrada de las mexicanas*. Vol. III. México: INAH.

TUÑÓN PABLOS, J. (1987). *Mujeres en México, una historia olvidada*. México: Planeta, Colección Mujeres en su tiempo.

TUÑÓN PABLOS, J. (2002). "Mujeres en México: Una historia olvidada". Tomo III. En PIÑERA RAMÍREZ, D., GARCÍA GUEVARA, P. *La Educación Superior en el Proceso Histórico de México. Cuestiones esenciales. Prospectiva del siglo XXI*. México: SEP, Universidad Autónoma de Baja California, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, ANUIES.

TURNER, F. C. (1967). "Los efectos de la participación femenina en la Revolución Mexicana de 1910". En *Historia Mexicana* 64. México: El Colegio de México, vol. XVI, núm. 4.

VALBUENA GONZÁLEZ, F. (2008). "Implicaciones orgánicas y procesales de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres". En GÓMEZ CAMPELO, E., VALBUENA GONZÁLEZ, F. *Igualdad de género: una visión jurídica plural*. Universidad de Burgos.

VALCÁRCEL, A. (1994). "Oportunidades educativas e igualdad". En VALCÁRCEL, A., DE QUIRÓS, B. *El concepto de igualdad*. Madrid: Fundación Pablo Iglesias.

VALCÁRCEL, A. (1994). *El concepto de igualdad*. Madrid: Pablo Iglesias.

_____ (1994). "Feminismo y poder político." En Foro Internacional *Mujer, Poder Político y Desarrollo*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales/Instituto de la Mujer.

VALCÁRCEL, A. (1997). *La política de las mujeres*. Colección Feminismos, núm. 38. Madrid: Universidad de Valencia- Instituto de la Mujer.

VARELLA, R. (2001). "Las políticas de igualdad en el ámbito del trabajo: Una propuesta de construcción teórica desde el género". En *Cuestiones actuales de la Sociología del Género*. Madrid: CIS.

VALPUESTA, R. (2008). "La ciudadanía de las mujeres". En DE LA FUENTE NUÑEZ DE CASTRO, M. S., LIÑAN GARCÍA, A. *Género y Derecho: Luces y sombras en el Ordenamiento Jurídico Español*. Málaga: Diputación de Málaga.

VELA, S., GUSTAVO, R. (1939). *Segundo curso de derecho administrativo*. México: Escuela libre de Derecho.

BIBLIOGRAFÍA

VENTURA FRANCH, A. (2008). “Normativa sobre estudios de género y Universidad”. En *Feminismo/S*. Revista del Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Alicante, núm. 12.

VIDA FERNÁNDEZ, J. (2007). “Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño”. En MONEREO PÉREZ, J. L. *El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario sistemático a la Ley 7/2007*, 2007 de 12 de abril. Granada: Comares.

VIGIL, J. M. (1884). *El Correo de las Señoras*. México: Aguilar e Hijos.

VILLARROEL, H. (1979). *Enfermedades Políticas que padece la Capital de la Nueva España en casi todos los cuerpos de que se componen y remedios que se le deben aplicar para su curación si se quiere sea útil al Rey y al público*. México: Porrúa.

VILLEGAS BASAVILBASO, B. (1956). *Derecho administrativo*. Tomo III. Buenos Aires: Argentina.

VILLOTA, P. (1998). *Las mujeres y la ciudadanía en el umbral del siglo XXI*. Madrid: Universidad Complutense.

WALDO, D. (1964). *Estudio de la Administración Pública*. Madrid: Aguilar.

WALKER, L. E. (1979). *The Battered Woman*. Trad. de M. del Rocío Cordero. New York: Harper & Row.

WALLACH SCOTT, J. (1997). “El género como una categoría útil para el análisis histórico”. En LAMAS, M. *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Porrúa, PUEG.

WEBER, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. Glencoe III. Trad. de A. M. Henderson y Talcott Parsons. New York: Oxford University Press.

_____. (1976). “Kritik der Hegelsenschen Staatsphilosophie”. En NIETO GARCÍA, A. *La burocracia*. Madrid: Instituto de Estudios Administrativos.

_____. (1991). *¿Qué es la burocracia?*. Buenos Aires: Leviatán.

WHITE, L. (1964). *Introducción al Estudio de la Administración Pública*. México: Compañía General de Ediciones.

WILSON WOODROW, T. (1967). “The Study of Administration”. En Dwight Waldo. *Administración pública. La función administrativa, los sistemas de organización y otros aspectos*. México: Trillas.

WOLFF, R. (1981). *Una reconstrucción y una crítica de la teoría de la justicia*. Trad. de M. Suárez. México: Fondo de Cultura Económica.

WOLLSTONECRAFT, M. (1996). *Vindicación de los Derechos de la Mujer*. Trad. de Carmen Martínez Gimeno. Madrid: Cátedra, Feminismos Clásicos, Instituto de la Mujer.

YAMAMOTO, H. (2007). *Instrumentos de control parlamentario. Estudio comparativo de 88 parlamentos nacionales*. Suiza: PCL Presses Centrales SA.

YOUNG, I. M. (2000). *La justicia y la política de la diferencia*. Madrid: Cátedra.

ZAVALA, L. (1966). *Obras: el periodista y el traductor*. México: Porrúa.

ZEMON DAVIS, N. (1976). "Women's History in Transition: The European Case". En *Feminist Studies* 3.

ZILLER, J. (2004). *La nuova Costituzione europea*. Verlag: II Mulino.

HEMEROGRAFÍA, ARTÍCULOS, CONFERENCIAS

ABRAMO, L. (2004). "Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una fuerza de trabajo secundaria". En *Revista Estudios Feministas*, núm. 12.

AGUILERA PORTALES, R., ESPINO TAPIA, D. (2006). "Fundamento, naturaleza y garantías jurídicas de los derechos sociales ante la crisis del Estado Social". En *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*.

ALARCÓN CARACUEL, M. R. (1975). "El derecho de asociación obrera en España (1839-1900)". En *Revista del trabajo*. Madrid.

ALBERDI, I. (2006). "La transformación de las familias en España. La influencia del feminismo en los cambios familiares". En *Revista Arxius*. Universidad de Valencia.

ALFARO MOLINA, R. (2002). "Algunos aportes feministas a la teoría del Estado". En *Revista Filosofía XL-100*. Universidad Costa Rica.

ALMOND, G. (1956). "Comparative Political Systems". En *Journal of Politics*.

ALONSO, L. E. (2004). "La sociedad del trabajo: debates actuales". Materiales inestables para una discusión. En *REIS*, núm. 107.

ALTHUSSER, L. (1970). "Idéologie et appareils de l'Etat". En *La Pensée*.

ALVARADO, M. L. (2000). "Abriendo brecha. Las pioneras de las carreras liberales en México". En *Revista de la Universidad Nacional Autónoma de México*, núm. 596. México: UNAM.

AMORÓS, C. (1991). "Patriarcalismo y razón ilustrada". En *Razón y Fe*, núms. 113-114.

_____. (1997). "Tiempo de feminismo: Sobre feminismo, proyecto ilustrado y posmodernidad". En *Colección Feminismos*, núm. 41, Madrid: Cátedra.

BIBLIOGRAFÍA

ANDRÉS CASTELLANOS, S. (2001). *Reflejos en la prensa sobre sexismo y lenguaje*. Ponencia en el I Simposio Internacional de análisis del discurso. Universidad Complutense de Madrid, abril de 1998, versión revisada en diciembre del 2000 y corregida en septiembre de 2001.

ANKER, R. (1997). “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. En *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 116, núm. 3.

ARAGÓN RIVAS, M. (1988). “La eficacia jurídica del principio democrático”. En *REDC*, año 8, núm. 24.

ARANA LANDÍN, S., GARCÍA BENGOCHEA, C. (2006). “Prestación por maternidad: posibilidad de compartirla entre los cónyuges y compaginarla con el trabajo a tiempo parcial”. En *Tribuna Social: Revista de Seguridad social y laboral*, nº 187.

ARIAS DOMÍNGUEZ, A. (2001). “La conciliación de la vida familiar y laboral”. En *Revista de estudios económicos y empresariales*, núm. 14.

ARRIAGADA, I. (1997). “Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina”. En *Serie Mujer y Desarrollo*, núm. 21. Santiago de Chile: Naciones Unidas. Comisión económica para América Latina y el Caribe, Unidad Mujer y Desarrollo.

AUGUSTÍN PUERTA, M. (2003). *Feminismo: identidad personal y lucha colectiva. (Análisis del movimiento feminista español en los años 1975 a 1985)*. Colección Feminismos, Granada: Icaria, Universidad de Granada.

BAENA DEL ALCÁZAR, M. (1998). “La Ciencia de la Administración Pública en España”. En Panel *La Ciencia de la Administración Pública en Iberoamérica: el Estado del Arte*. III Congreso Interamericano del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Madrid.

BALLARÍN DOMINGO, P. (2005). “El largo camino hacia la igualdad”. En *Andalucía educativa*, núm. 48. Granada: Universidad de Granada.

BALLARÍN DOMINGO, P., GALLEGO MÉNDEZ, M. T.,0 MARTÍNEZ BENLLOCH, I. (1995). *Los estudios de las Mujeres en las Universidades españolas, 1975-1991*. En Libro Blanco. Colección Estudios núm. 44. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, D. L.

BARRANCO AVILÉS, M. C., RODRIGUEZ PALOP, M. E. (2010). “Los derechos y las mujeres el 8 de marzo de 2010.” En Boletín Consolider, núm 10. *El tiempo de los Derechos*.

BALLESTERO, M. V. (2006). “Igualdad y acciones positivas. Problemas y argumentos de una discusión infinita”. En *DOXA. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 29.

- BAÑO LEÓN, J. M. (1987). “La igualdad como derecho público subjetivo”. En *RAP*, núm. 114.
- BARBERA, H. (2002). “Más allá del techo de cristal”. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 40.
- BARBERÁ, E. MOLTÓ, M. L. (1994). “las mujeres en crisis en el mercado laboral: Repercusiones económicas y psicosociales”. En *Revista de Treball*, núm. 22.
- BARCELÓ y ASOCIADOS. Sobre la base del INE. Cuál es el papel de la mujer española dentro del mercado de trabajo. *Revista de educación internacional*.
- Véase: <http://www.adecco.es/Home/index.html> <https://www.revistanuve.com/el-428-de-las-mujeres-desempleadas-en-espana-es-parada-de-larga-duracion/>
- BARREDA, H. (1909). “Estudio sobre el feminismo V”. En *Revista Positiva*, vol. IX. México.
- BARRIOS MÁRQUEZ, A. Y., BARRIOS MÁRQUEZ, O. A. (2016). “Participación femenina en el mercado laboral de México al primer trimestre de 2016”. En *Economía Actual* Año 9, núm. 3.
- BAYLOS GRAU, A. P. (1998). “Igualdad, uniformidad y diferencia en el Derecho del Trabajo”. En *Revista de Derecho Social*, 1, España: Dialnet.
- BAZÁN, P. (2006). “El efecto del empleo, el paro y los contratos temporales en la baja fecundidad española de los años 1990”. En *REIS*, núm. 115.
- BECK-GERNSHEIM, E. (2006). “Declining birth rates and gender relations. What happened since the 1960’s?” En *Revista ARXIUS*, núm. 15. Valencia: Universidad de Valencia.
- Véase: <http://www.uv.es/~sociolog/arxius/arxius15.pdf>
- BELLO, E. (1989). “Ética de la igualdad y teoría democrática en la Revolución Francesa”. En *Sistema: Revista de Ciencias Sociales*, núm. 93.
- BENERÍA, L. (2006). “Trabajo productivo, reproductivo, pobreza y la globalización de la reproducción. Consideraciones teóricas y prácticas”. En *Mientras tanto*, núm. 100.
- BERENI, L., LÉPINARD, E. (2004). “Les femmes ne sont pas une catégorie Les stratégies de légitimation de la parité en France”. En *Revue française de science politique*. Vol. 54, nº 1.
- BENSTON, M. (1969). “The Political Economy of Women’s Liberation”. En *The Politics of Housework*. London: Alison and Busby, E. Malos.
- BHATNAGAR, D. (1988): “Professional Women in Organizations: New Paradigms for Research and Action”. En *Sex Roles*. Vol. 18, núm. 5-6.

BIBLIOGRAFÍA

BLANCO MANGUADO, S. (1999). “Las políticas de igualdad entre las mujeres y los hombres en Europa. Filosofía y objetivos”. En *II Congreso Internacional sobre Género y Políticas de Acción Positiva*. Jornadas 14. Tomo I. Victoria-Gasteiz: Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer.

BONNIN, C. J. B. (1982). “Principios de la Administración”. En *Revista de Administración Pública*. Antología 1-54 (1956-1983). Edición Especial en Memoria del Maestro Gabino Fraga. México: INAP Sección Mexicana del Instituto Internacional de Ciencias Administrativas.

BOOTH, C., BENNETT, C. (2002). “Gender Mainstreaming in the European Union: Towards a New Conception and Practice of Equal Opportunities”. En *European Journal of Women Studies*. Vol. 9, nº 4.

CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (2004). “España y la Directiva 2000/43/CE: de la “ocasión perdida” a una legislación general sobre igualdad de trato”. En *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. *Tiempo De Paz*, núm. 73.

CAILLAVET, F. (1987). “Trabajo u honor: el trabajo femenino en la economía contemporánea”. En *REIS*, núm. 40.

CALVO GARCÍA, M. (2003). “Análisis Socio-Jurídico de la Violencia Doméstica”. En *Congreso Violencia Doméstica*. Consejo General del Poder Judicial.

CALLINICOS, A. (2000). “Inequality Today”. En *Equality, Polity Press*. Cambridge.

CAMPERO CÁRDENAS, G. (1982). “La reforma administrativa en América Latina”. En *Serie Praxis*, núm. 54. México: INAP.

CARBAJAL, F. (1990). “Discursos del Diputado Francisco Carbajal sobre la propiedad de los empleados. Plan general de reformas de oficinas y proyectos de ley para restituir a los empleados que no siguieron al gobierno a Querétaro”. En *RAP*, núm. 78. México: INAP.

CARBONELL, M. (2001). *La igualdad en la Constitución Mexicana. Anuario Jurídico*. México: UNAM.

CARRASCO, C. (2003). “La sostenibilidad de la vida humana ¿un asunto de mujeres?” En *Revista Utopías* núm. 195.

CASAS BAAMONDE, M. E. (1998). “Transformaciones del trabajo, trabajo de las mujeres y futuro del Derecho del trabajo”. En *Relaciones Laborales*, núm. 11. Revista crítica de teoría y práctica.

CHANES NIETO, J. (1979). “La investigación sobre la administración mexicana”. En *RAP*, Conmemorativa del 25 Aniversario del INAP. México: INAP.

CHANES NIETO, J. (1990). “Presentación. Temas de ayer y hoy”. En *RAP*, núm. 78. México: INAP.

COBO BEDIA, R. (1998). “La democracia moderna y la exclusión de las mujeres”. En *Mientras tanto*, núm. 62.

COCKBURN, C. (1996) “Strategies for Gender Democracy: Strengthening the Representation of Trade Union Women in the European Social Dialogue”. En *The European Journal of Women’s Studies*. Vol. 3, Issue 1.

CHANES NIETO, J. (1979). “La investigación sobre la administración mexicana”. En *RAP*. Conmemorativa del 25 Aniversario del INAP. México: Instituto Nacional de Administración Pública.

COLLIER, J. F., YANAGISAKO, S. J. (1989). “Theory in anthropology since feminist practice.” En *Critique of Anthropology*. Vol. 9.

COMITÉ DE MINISTROS A LOS ESTADOS MIEMBROS SOBRE LAS NORMAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. En su RECOMENDACIÓN (2007). En su 1011^a reunión de los representantes de los Ministros. DOC. CM/Rec (2007), párrafo 20.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (2001). “Aspectos económicos de la equidad de género”. En *Serie Mujer y Desarrollo*, núm. 35. Santiago de Chile: CEPAL.

_____. (2004). Fondo de desarrollo de las naciones unidas para la mujer. “Entender la pobreza desde la perspectiva de género”. En *Serie Mujer y Desarrollo*. Chile: CEPAL-UNIFEM.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 101^a. Reunión (2012). *Informe VI. Principios y derechos fundamentales en el trabajo: Del compromiso a la acción*. Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT. Ginebra: OIT.

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (1982). “La vigorosa acción social de la Confederación Nacional de la Administración Pública”. En *RAP*, núm. 51. México: INAP.

CRUZADO, M. (1982). “Elementos de Derecho Administrativo”. En *RAP*. México: INAP.

DAMIAN, A. (2003). “Tendencias recientes de la pobreza con enfoque de género en América Latina”. En *Papeles de Población*, núm. 38. Toluca: UAET.

DEFENSOR DEL PUEBLO (1998). “La violencia doméstica contra las mujeres”. En *Informes, Estudios y Documentos*. Madrid: Polígono Igarza, Paracuellos de Jarama.

DE GARAY, A., DEL VALLE-DÍAZ-MUÑOZ, G. (2011). “Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México”. En *Revista Iberoamericana de Educación Superior* (RIES). Vol. III, núm. 6. México: UNAM-IISUE-Universia.

BIBLIOGRAFÍA

DE LA CRUZ, C. (1992). “Mujer, género y desarrollo. Una estrategia pendiente”. En *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción comunal*, núm. 25.

DE LA VILLA, P. (2001). “Las tres Cartas Europeas sobre derechos sociales”. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 32.

DE LUCAS, J. (1999). “La lucha contra la discriminación”. En *Consolidación de derechos y garantías: Los grandes retos de los derechos humanos en el siglo XXI*. Seminario conmemorativo del 50 aniversario de la

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Madrid: Consejo General del Poder Judicial.

DE PAULA MADRAZO, F. (1982-1983). “Manual de administración”. En *RAP*, núm. 51-53. México: INAP.

DIARIOS DE SESIONES DE LAS CORTES CONTITUYENTES DE LA REPÚBLICA ESPAÑOLA, núm. 24, 25, 44, 46, 47, 62, 80 y 81, septiembre-diciembre 1931. En Congreso de los diputados (2001). *El debate sobre el voto femenino en la Constitución de 1931*. Madrid: Congreso de los Diputados.

DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, L 394/10, de 30/12/2006.

DÍAZ RUGAMA, A. (1982). “Guía práctica del empleado de la República mexicana”. En *RAP*, núm. 52. México: INAP.

DÍAZ-AGUADO JALÓN, M. J. (2001). *Avances y limitaciones en la construcción de la igualdad, ponencia del Seminario sobre Mujeres Jóvenes*. núm. 73. Instituto de la Mujer e Instituto de la Juventud. Conferencias y participación en Congresos y Reuniones Científicas. Santander: Universidad Internacional Menéndez Pelayo. (UIME).

DICONA, B. (1992). “La feminización de la educación superior: una práctica subalterna en mercados disciplinarios devaluados”. En *Separata de Revista de Educación Punto*, 21, n° 59. Colombia: Medellín, Universidad de Antioquia.

DIMOCK, M. E. (1967). “The Meaning of Scope in Public Administration.” En Gaus, John et al. *The Frontiers of Public Administration*. New York: Russell and Russel, [1937].

DUNLEAVY, P., HOOD, CH. (1995). “De la administración pública tradicional a la nueva gestión pública: Ensayo sobre la experiencia modernizadora de diversos países desarrollados”. Trad. de Quim Brugué. En *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, núm. 3. Barcelona: Paidós.

EL NACIONAL (1937). *Federación Nacional de los Trabajadores del Estado*. México: El Nacional.

ESTRADA y ZENEA, I. (1982). “Manual de gobernadores y jefes políticos”. En *RAP*, núm. 50. México: INAP.

EXTREMO CASADO, P. (2002). “Solidaridad e Igualdad de oportunidades en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea”. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 40. Madrid.

FACIO, A., FRIES, L. (1999). *Género y Derecho*. Santiago de Chile: LOM, Colección Contraseña Estudio de Género Serte Casandra.

FARGUE, A. (1991). “La historia de las mujeres. Cultura y poder de las mujeres: Ensayo de historiografía”. Trad. de E. J. Verger. En *Revista Historia Social*, núm. 9, Valencia.

FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS (1997). *Nuevo contrato social. Para compartir las responsabilidades familiares, el trabajo y el poder*. Madrid: Colección Nuevo Contrato Social.

FÉREZ FERNÁNDEZ, M. (1987). “La carrera administrativa en los Estados Unidos”. En *Documentación Administrativa*, núm. 210-211.

FERNÁNDEZ RUIZ, J. (2017). “El marco burocrático”. En *Revista jurídicas*. México: Biblioteca Jurídica Virtual, UNAM.

FERNÁNDEZ SEGADO, F. (1987). “La cuestión de confianza: Marco jurídico-constitucional y praxis política”. En *REDC*, núm. 21.

FERNÁNDEZ-SALINERO, M., LOSA CONTRERAS, C., NAVARRO CANO, N., SUÁREZ OJEDA, M. (2008). “La docencia en materia de género en el Espacio Europeo de Educación Superior”. En *Jornadas de Redes de Investigación en Docencia Universitaria*. Alicante: Universidad de Alicante.

FERRAJOLI, L. (1993). “La differenza sessuale e le garanzie dell’uguaglianza”. En *Democrazia e diritto*, núm. 2.

FERRAJOLI, L., CARBONELL, M. (2005). “Igualdad y diferencia de género”. En *Colección Miradas*, núm. 2. Consejo Nacional para prevenir la discriminación. México: UNAM.

Ferreira Fernández, A. J. (1998). “Composición de los órganos de selección de los funcionarios locales: principios generales y normativa aplicable”. En *RGAP*, núm. 19.

FERNÁNDEZ-CARNICERO GONZÁLEZ C. J. (1983). “La burocracia como tradición”. En *Revista de Administración Pública*, núm. 100 y 102. Madrid: RAP.

FIGUERUELO BURRIEZA, A. (2006). “Comentarios al anteproyecto de Ley orgánica de igualdad de mujeres y hombres”. En *Revista Criterio Jurídico*, vol. 6. Santiago de Cali. Colombia.

FISS, O. M. (1993). ¿Qué es el feminismo? En *Doxa: Cuadernos de Filosofía del Derecho*, núm. 14.

BIBLIOGRAFÍA

FIX-ZAMUDIO, H. (1965). En *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal*. Núm. 3. Madrid.

FIX-ZAMUDIO, H. (1965). “Panorama de los Derechos procesal del trabajo y procesal burocrático, en el Ordenamiento Mexicano”. En *Revista Mexicana del Trabajo*.

FLAQUER, L. (2001). “El ocaso del patriarcado”. En *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, núm. 4.

FLECHA, C. (1999). “Un espacio de libertad para las mujeres: Su acceso a los estudios universitarios”. En *Mujer y Ciencia*. Jaén. Universidad de Jaén.

FLORES CABALLERO, R. (1978). “Del centralismo primitivo al ilustrado en la política y la administración”. En *RAP*, núm. 34. México: INAP.

FRAISSE, G. (1985). “Poulain de la Barre, ou le procès des préjugés”. En *Revue de Philosophie*, Corpus, núm. I. Paris.

GAMBOA MONTEJANO, C., GARCÍA SAN VICENTE, M. L. (2006). *Derecho de las madres trabajadoras. Estudio teórico conceptual, de las iniciativas presentadas en la LIX Legislatura y de Derecho comparado*. México: Cámara de Diputados LIX Legislatura, Centro de Documentación, Información y Análisis. Servicios de Investigación y Análisis Política Interior.

GARCÍA, B. (2001). “Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México”. En *Revista Papeles de Población*, núm. 27. México: Universidad Autónoma del Estado de México.

GARCÍA GARCÍA, M. J. (2008). “Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad: Su plasmación en el Estatuto del Empleado Público”. En *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 15.

GARCÍA-RETAMERO, R. (2006). “Congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso”. En *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 38, núm. 2, Bogotá.

GARCIA LASTRA, M. (2010). “Las mujeres en la universidad española: oportunidad para el cambio”. En *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*. V. 3, núm. 3.

GARCÍA MORIYÓN, F. (2003). “Los derechos humanos y la educación del ciudadano”. En *Revista de educación*, núm. extraordinario, ISSS 0034-8082, núm. 1.

GARCÍA DE FANELLI, A. M. (1989). “Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: Una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género”. En *Revista Desarrollo Económico*, 29. Buenos Aires: Instituto de Desarrollo Económico y Social.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., BADIOLA SÁNCHEZ, A. M. (2003). “La aplicación de las medidas de acción positiva en el ámbito de las relaciones laborales: una síntesis de jurisprudencia”. En *Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Justicia Laboral*, núm. 15. Madrid: Uría.

GARRIDO FALLA, F. (1981). “Comentarios a la Constitución. Una lectura de los comentarios a la constitución (arts. 1, 22, 32, 43, 103.1, 161.1)”. En *Revista española de derecho constitucional*, núm. 3. Madrid: Civitas.

GARZÓN VALDÉS, E. (2003). “Lo íntimo, lo privado y lo público”. En *Claves de Razón Prácticas*, nº 137. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba. Véase: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=26621>

GETE-ALONSO y CALERA, M. C. (2008). “Condición civil de la persona y género”. En *Actualidad Civil*, nº 11.

GIANFORMAGGIO, L. (1996). “Corregere le diseguaglianza, valorizzare le differenze: superamento o rivalutazione dell”. En *Democrazie e Diritto*.

GIORDANO, B. (1993). *La escuela del mañana*. El País.

GLADDEN, E. N. (1981). “La Administración pública y la Historia”. Trad. de Fernanda Meraz. En *Revista de Administración Pública*, núm. 45. *Revista Internacional de Ciencias Administrativas* (1972). Vol. 38, núm. 4. México: Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

Véase: http://www.inap.mx/portal/images/REVISTA_A_P/rap_45_1981.pdf

GÓMEZ BAHILLO, C. (2013). “Género, poder y organizaciones”. En XI Congreso Español de Sociología. *Crisis y cambio propuestas desde la Sociología*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

GÓMEZ IZA, F. (1999). *Marco Jurídico*. II Congreso Internacional sobre Género y Políticas de Acción Positiva. Vitoria-Gasteiz, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

GONZALO, S. (2005). “Desigualdades en las experiencias y sentidos de la transición escuela-trabajo”. En *Revista Papeles de Población*, 59. México: Universidad Autónoma del Estado de México.

GONZÁLEZ, F. (2005). “¿Qué es un paradigma? Análisis teórico, conceptual y psicolingüístico del término”. En *Investigación y Posgrado*. Vol. 20, nº 1. Venezuela: Revista de investigación y Posgrado, Universidad Pedagógica Experimental. Véase: <http://www.redalyc.org/pdf/658/65820102.pdf>

GONZÁLEZ BETANCOR, S. M. (2004). *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*. Ponencia presentada en el Encuentro de Empresarias de la Macaronesia. PROFEM. Canarias: Universidad de las Palmas.

BIBLIOGRAFÍA

GÓNZALEZ BLANCO, S. (1962). “Reformas a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII Y XXXI del inciso A del artículo 123 Constitucional”. En *Revista Mexicana del Trabajo*. México: RMT.

GONZÁLEZ MANTILLA, G. (2010). “La enseñanza del Derecho como política pública”. En *Derecho PUC. Revista de la Facultad de Derecho de la PUCP*, núm. 65. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

GONZÁLEZ, R. M., TORIZ, A. (2000). “Primeras profesionistas mexicanas: Las ventajas de la anarquía”. En *Antropología*. México: Boletín oficial del INAP nueva época 58.

GRASSI, E. (1986). Simposio “Antropología de la mujer”. En *Congreso Argentino de Antropología Social*. Argentina: Humanitas.

GUASTINI, R. (1980). “Che cos'è il garantismo”. En *Critica del Diritto*, 16/17.

GUERRERO OROZCO, O. (1982). “El proceso histórico de la acción gubernamental. En el modo de producción asiático”. En *Estudios Serie V. Teoría de la Administración Pública*, núm. 1. México: INAP.

_____. (1985). “Tadeo Ortiz: un cultivador mexicano de la ciencia de la política”. En *Los universitarios*, vol. XIII, núm. 30. México: Los universitarios.

_____. (1985). “Los forjadores mexicanos de la Ciencia de la Policía”. En *Revista de Administración y Política*, 4ª. Época, núm. 4. Toluca, México: Revista de Administración Pública.

_____. (1991). “Las Políticas Públicas como Ámbito de Concurrencia Multidisciplinaria”. En *Revista de Administración y Desarrollo*, núm. 20. Santafé de Bogotá: Escuela Superior de Administración Pública.

_____. (2000). “Administración Pública”. En *Léxico de política*. México: FCPYS, UNAM y FLACSO.

_____. (2006). “El Departamento de Contraloría 1917-1933”. En *RAP*, núm. 57-58. México: INAP.

GUTIERREZ, O. M. (1992). “Mujeres y política. Una visión estadística”. En *Quorum*, núm. 7. México.

HÄBERLE, P. (1998). “La protección constitucional y universal de los bienes culturales: En análisis comparativo”. En *Revista Española de Derecho Constitucional*, 54.

HARTMANN, H. 1976. “Capitalism, Patriarch, and Job Segregation by Sex”. En *Signs* 1.

HARRIS, K. (1991). “Moving into the New Millenium”. En *Criminology as peacemaking*. Indiana: Pepinsky Qinnney, Comp. University.

HERNÁNDEZ, P. J. (1996). “Segregación ocupacional de la mujer y discriminación salarial”. En *Revista de economía aplicada*. Vol. 4., núm. 11.

HÍJAR y HARO, A. (1982). “Manual de la Contraloría”. En *RAP*, núm. 54. México: INAP.

INCHÁUSTEGUI ROMERO, T. (1999). “La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones”. En *Revista de Género. La ventana*, núm. 10. Guadalajara: UAG.

INDONESIA y PNUD. Documento del proyecto: Strengthening Women’s Participation and Representation in Governance in Indonesia 2012-2015.

INFORME SOBRE LA REFORMA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MEXICANA 1967. (2004). En *Colección Fuentes para el estudio de la administración pública mexicana*. Serie A Documental, núm. 1. Presidencia de la República. Coordinación general de estudios administrativos. México: Comisión de Administración Pública (CAP).

INSTITUTO DE LA MUJER, MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. (2000). *Las Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre las mujeres*. Serie de documentos. Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2012). Evaluación de consistencia y Resultados del Programa “S229 Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres”. Informe Final. En *Cuadernos de Trabajo 28*. México: EPADEQ S.

INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (1956). “La administración pública en México”. En *RAP*, núm. 1. México: IAP.

JIMÉNEZ JAÉN, M. E. (2003). “Género y educación: las alternativas al feminismo liberal”. En *Revista Feminismo/s*. Centro de Estudios sobre la Mujer, núm. 1. Universidad de Alicante.

JUNQUERA GONZÁLEZ, J. (1970). “El sistema de oposición”. En *RDA*, núm. 137.

KATZ. E. (1958). “La obligación de tratar de un modo igual a los iguales, en iguales circunstancias, en el derecho del trabajo”. En *Revista D.T.* Argentina: Secretaria de Planificación Estratégica, Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica.

KATZ. E. (1961). “El principio del tratamiento igual de los iguales, en iguales circunstancias, en el derecho del trabajo”. En *Revista D.T.* Argentina: Secretaria de Planificación Estratégica, Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica.

BIBLIOGRAFÍA

LACOMBE, D. (1992). “Un genre trouble: le feminisme, la pornographie, la réforme du droit a la thèse de la reproduction de l’ordre social”. En *Déviance et Société*, vol XVI, núm. 3.

LAIS, A. (1997). “Oportunidades y nuevas experiencias de trabajo para la mujer en el contexto de la restauración productiva y de la integración regional”. En *Segundo Seminario Mujer y MERCOSUR*. Sao Paulo: UNIFEM.

LA JORNADA (2002). *Historia de la ciudadanía de las mujeres en México*. México: Diario Nacional La Jornada Triple Jornada núm. 51.

Véase: http://www.jornada.unam.mx/2002/11/04/titls_articls.htm y red Nacional de Mujeres Municipales http://renamm.org.mx/component/option,com_wrapper/Itemid,48/

LANDAU, M. (2006). *Ciudadanía y ciudadanía juvenil*. Conferencia dictada en el marco del Programa de Transformaciones Curriculares. Materia Construcción de Ciudadanía. La Plata: DGCyE.

LAPORTA, F. J. (1985). “El principio de igualdad: Introducción a su análisis”. En *Sistema*, núm. 67. Madrid: Dykinson.

LARES, T. (1982). “El derecho administrativo. La ciencia de la acción y la competencia del poder ejecutivo”. En *RAP*, núm. 50. México: INAP.

LEGAZ, L., LACAMBRA, L. (1962). “Qu’est-ce que la philosophie du Droit”. En *Archives de Philosophie du Droit*, VII. Paris.

LLERGO, G. L. (1982). “Desorganización de la Secretaria de Hacienda, por efecto de la creación de la Contraloría”. En *RAP*, núm. 54. México: INAP.

LITICHEVER, L., MACHADO, L., NÚÑEZ, P., ROLDÁN, S., STAGNO, L. (2008). “Nuevas y Viejas Regulaciones: Un análisis de los Reglamentos de Convivencia en la Escuela Media”. En *Última década*. Vol. 16, núm. 28. Buenos Aires, Argentina: FLACSO, Universidad Nacional de la Plata.

LOBATO, E. (1951). “La burocracia mexicana”. Tomo XIV. En *Revista de Economía*, núm. 1. México: RE.

LOMBARDO, E. (2003). “El *mainstreaming* de género en la Unión Europea”. En *Aequalitas. Revista Jurídica de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Vols. 10-15.

LOMBARDO, E. (2005). “Integrating or setting the agenda? Gender mainstreaming in the European constitution-making process”. En *Social Politics*, Madrid: Silvia Walby, Universidad Complutense de Madrid.

LÓPEZ, G. (2009). "Olimpia de Gouges: Un personaje que escribió su propia historia". En Artículo cedido por la autora a la Ciudad de Mujeres.

Véase: <http://www.ciudaddemujeres.com>

LÓPEZ APARICIO, A. (1960). "Cincuenta años de nuestra legislación del Trabajo". En *Revista Mexicana del Trabajo*, México: RM.

LOUSADA AROCHENA, J. F. (2015). "Acoso sexual y sexista en la negociación colectiva: El estado de la cuestión". En *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 36. Aequalitas.

LUIS MORA, J. M. (1982). "Discurso sobre los perniciosos efectos de la empleomanía". En *RAP*, núm. 50. México: INAP.

MADRID NAVARRO, M. (1999). "La misoginia en Grecia2. En *Colección Feminismos*, núm. 49. Madrid: Cátedra.

MAIER, E. (2007). "Convenios internacionales y equidad de género: un análisis de los compromisos adquiridos por México". En *Revista Papeles de Población*, núm. 53, México: CIEP/UAEM.

MANJARREZ ROSAS, J. (2004). "Género, mujeres y ciudadanía en México 1917-1953". Apuntes para una reflexión. En *Revista de la Facultad de Filosofía y Letras. Estudio Historia e Historiografía*. México: FACFYL, Graffylia.

MANTECA VALDELANDE, V. (2007). "La Ley Orgánica de igualdad entre mujeres y hombres". En *Diario La Ley*, núm. 6778, pp. 1-5. BOE, núm. 71,23-III-2007.

MARGULIS, M., RENDÓN, T., PEDRERO, M. (1981). "Fuerza de trabajo y estrategias de sobrevivencia en una población de origen migratorio: colonias populares de Reynosa". En *Revista Demografía y Economía*, 15. México: El Colegio de México.

MARRY, C. (1997). "Le diplome et la carrière: masculin/feminin." En TERRAIL, J.P. *La scolarisation de la France. Critique de l'état des lieux*. Paris: La Dispute.

MASHAW, J. L. (2006). "Recovering American Administrative Law: Federalist Foundations 1787-1801". En *The Yale Law Journal*.

MEIL LANDWERLIN, G. (1999). "Cambio familiar y política de conciliación de la vida familiar y vida laboral en España". En *RMVAS*, núm. especial.

MERINO MAÑÓN, J. (1989). "Tamaño y Composición de la Administración Pública Mexicana". En *RAP*, núm. 73. México: INAP.

Véase: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rap/cont/73/trb2.pdf>

MERINO MAÑÓN, J. (2016). "De la lealtad individual a la responsabilidad pública". En *RAP*, núm. 91. México: INAP.

BIBLIOGRAFÍA

MODERNE, F. (1987). “Observaciones en torno al principio de carrera en la función Pública francesa”. Trad. de Jesús Prieto de Pedro. En *Documentación Administrativa* núm. 210-211. Madrid: INAP.

MOLINA PETIT, C. (1990). “El feminismo en la crisis del proyecto ilustrado.” En *Sistema* 99.

MOMMSEN, T. (1981). “La Organización Colegial de la Administración de la República Romana”. Trad. de Fernanda Meraz, Mary Lapidus. En *Revista de Administración Pública*, núm. 45. *Administración Pública e Historia*. Tomo I. México: INAP, Órgano del Instituto Nacional de Administración Pública.

MORA, E., PUJAL, M. (2009). “Introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria”. En *II Congreso Internacional. Claves para la implicación de los Estudiantes en la Universidad*. UNIVEST. Girona: Universidad de Girona. Consulta 27/09/2017.

MONTERO, J. (1995). “Pekín y el debate internacional sobre la mujer”. En *Papeles. Cuestiones internacionales de paz, ecología y desarrollo*, núm. 56.

MORA RUIZ, M. (2009). “El tratamiento jurídico del género en los servicios sociales: evolución del marco normativo y nueva posición de la mujer ante la demanda y prestación de los servicios sociales”. En *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 25.

MOSSMAN, M. J. (1992). “Feminism and Legal Method: The Difference It Makes”. En *Australian Journal of Law and Society*, núm. 3.

MUNDUATE, L. (2003). “Género y liderazgo. Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los puestos directivos”. En *Revista de Psicología Social*, núm. 18. Sevilla: Universidad de Sevilla, Fundación Infancia y aprendizaje.

MOUFFE, CH. (2001). “Feminismo, ciudadanía y política democrática radical”. Trad. de Hortensia Moreno. En *Debate Feminista*, núm. 7. México: IFE, VNIFEM.

NAVARRO, M. (1988). “El androcentrismo en la Historia: La mujer como sujeto invisible”. En *Mujer y realidad social*, II Congreso Mundial Vasco. Universidad del País Vasco. Vitoria.

NEDELSKY, J. (1989) “Reconceiving autonomy”. En *The Yale Journal of Law and Feminism* 1.

NIELFA CRISTÓBAL, G. (1994). “Concepción Arenal y la igualdad”. En *Revista de historia de mujeres*. Vol. 1, núm. 1, Arenal.

OFFEN, K. (1991). “Definir el feminismo: Un análisis histórico comparativo”. En *Revista Historia Social* núm. 9, Valencia.

OLÍAS DE LIMA GETE, M. B. (2002). *Nuevos compromisos, viejos problemas: las cartas de servicios*. Lisboa, Portugal: VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública.

OLSEN, F. (1990). "Feminism and Critical Legal Theory: An American Perspective". En *International Journal of the Sociology of law*.

OTERO GARCÍA-CASTRILLÓN, C. (2002). "Igualdad, género y medidas de acción discriminación positiva en la política comunitaria". En *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 12.

ORANTES LÓPEZ, M. E. (2016). *El reto de ser mujer: La conquista del sufragio femenino*. México: Colección Nuestro Tiempo.

ORDAZ, J. L. (2007). "México: capital humano e ingresos. Retornos a la educación 1994-2005". En *Series Estudios y perspectivas* núm. 90. México: Sede Subregional de la CEPAL en México, Naciones Unidas.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA: UNESCO-ICSU (1999). "Declaración sobre ciencia y el uso del saber científico". En *Science for the twenty-First Century*.

ORTIZ, O., ESQUINCA, M., SALCEDO, J. (2015). "Participación económica y social de las mujeres". En *Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo, de la STPS*. México: STPS.

Véase: [http:// conasetra.stps.gob.mx/revista_digital/assets/nu1_participaci%C3%B3n-de-las-mujeres-en-el-ml2.pdf](http://conasetra.stps.gob.mx/revista_digital/assets/nu1_participaci%C3%B3n-de-las-mujeres-en-el-ml2.pdf). (15/06/2016).

OSBORNE, R. (2005). "Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: Diferencias numéricas, acción positiva y paridad". En *Política y Sociedad*. Vol. 2, núm. 2.

PALOMAR VEREA, C. (2005). "La política de género en la Educación Superior. Congreso Latinoamericano de Ciencia Política". En *Revista La Ventana*, núm. 21. México.

PARKER, S., PEDERZINI, C. (2000). "Género y educación en México". En *Revista Estudios Demográficos y Urbanos*, núm. 15. México: El Colegio de México.

PÉREZ SÁNCHEZ, G. (2009). "El valor del precedente y el artículo 5.1 de la ley orgánica del Poder Judicial". En REVENGA SÁNCHEZ, M. *El poder judicial: VI Congreso de la Asociación de Constitucionalistas de España*. España: Tirant lo Blanch.

PERIÓDICO SIN EMBARGO 2012, de 16 de enero.

Véase: <http://www.sinembargo.mx/16-01-2013/494563>

PIQUEIRO, I. (1990). "Amovilidad de los empleados en los diferentes ramos de la administración pública". En *RAP*, núm. 78. México: INAP.

BIBLIOGRAFÍA

PITCH, T. (1993). “Diritto e diritti. Un percoso nel dibattito feminista.” En *Democrazia e diritto*, núm. 2.

PITCH, T. (1993) “¿Soberanos/as o ciudadanos/as?” En *Mientras Tanto*, núm. 54.

PORTER, S. S. (2004). “Empleadas públicas normas de feminidad, espacios burocráticos e identidad de la clase media en México durante la década de 1930”. En *Signos Históricos*, núm. 11. México: UAM-Iztapalapa.

POWER, C., POWER, A. (1992) “A raft of hope: democratic education and the challenge of pluralism”. En *Journal of Moral Education*.

PRIETO, G. (1983). “Algunas ideas sobre la organización de la hacienda pública basadas en el presupuesto de 1857”. En *RAP*, núm. 54. México: INAP.

PRIETO SANCHÍS, L. (1992). “Sobre principios y normas. Problemas de razonamiento jurídico”. En *Cuadernos y debates*, núm. 49. Madrid: Centros de Estudios Constitucionales.

PRIETO SANCHÍS, L. (1995). “Los derechos sociales y el principio de igualdad sustancial”. En *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, núm. 22.

RASCÓN, M. A. (1979). “La mujer y la lucha social en la historia de México”. En *Cuadernos Agrarios*, núm. 9. México: SEP.

REVISTA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (1956). “Estudios sobre la Administración Pública en México”. En *RAP* núm. 1. México: Instituto de Administración Pública.

REY MARTÍNEZ, F. (2008). “La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”. En *Revista Española de Derecho Constitucional*, n° 84.

RIGGS, F. W. (1979). “Evolución de los significados del término burocracia”. En *Revista Internacional de Ciencias Sociales. En busca de una organización racional*. Vol. XXXI, núm. 4. Paris: UNESCO, Presses Universitaires de France.

RODRÍGUEZ DE SAN MIGUEL, J. (1982). “La República mexicana en 1846. Directorio general de los supremos poderes y de las principales autoridades, corporaciones y oficinas de la nación”. En *RAP*, núm. 53. México: INAP.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (2001). “Nuevas dimensiones de la igualdad: No discriminación y acción positiva. Personas y Derecho”. En *Revista de fundamentación de las Instituciones Jurídicas y de Derechos Humanos*, núm. 44. *Monográfico sobre el cambio social y transición jurídica* (veinte años de jurisprudencia constitucional).

RODRÍGUEZ RUIZ, B., RUBIO MARÍN, R. (2007). “De la paridad, la igualdad y la representación en el Estado democrático”. En *Revista española de Derecho Constitucional*, núm. 81.

SALDIERNA, G. (2016). “En gabinete de Peña Nieto sólo 13% son mujeres”. En Periódico *La Jornada*. México: Periódico La Jornada.

Véase: <http://www.jornada.unam.mx/2016/01/27/sociedad/035n1soc>

SALVADOR SERNA, M. (2007). “La dimensión interna del gobierno electrónico y el impacto de e-administración en la gestión de recursos humanos: ¿están cambiando las reglas del juego?” En Revista de la Escuela Gallega de Administración pública. *Administración y Ciudadanía*. Vol. 2, núm. 3. Santiago de Compostela: Xunta de Galicia.

SÁNCHEZ GONZÁLEZ, J. J. (2007). “Rescatando del olvido a Luis de la Rosa: fundador de la administración pública en México”. En Revista *IAPEM*, núm. 67. México: IAPEM.

SAN ROMÁN GIL, M. C. (1998). “Las políticas de igualdad: acciones positivas y perspectiva de género”. En CONTRERAS, M. POMED, L., SALANOVA, R. *Nuevos escenarios y nuevos colectivos de los derechos humanos. Conmemoración del Cincuenta Aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos*. Monografía de la Revista Aragonesa de Administración Pública, núm. II. Zaragoza: Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales de la Diputación General de Aragón.

SCALES, A. C. (1981). “Towards a Feminist Jurisprudence”. En *Indiana Law Journal*, 3.

SHAW, J. (2002). “The European Union and Gender Mainstreaming: Constitutionally embedded or comprehensively marginalised?” En *Feminist Legal Studies*, vol. 10. London: Knud Erik Jorgensen, Mark . Pollack & Ben Rosamond, Sage.

SIERRA CASASÚS, C. (1956). “Estudios sobre administración pública en México”. En *RAP*, núm. 1. México: Instituto de Administración Pública.

SIERRA HERNÁIZ, E. (2000). “Las medidas de acción positiva en la reciente doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas”. En *Revista de Derecho Social*, núm. 12. Ver, Asunto 222/84 Johnston, Sentencia de 15 de mayo de 1986, Rec. p.1651, punto 18, y Asunto 222/86 UNECTEF, Sentencia de 15 de octubre de 1987, Rec. p.4097, punto 15. Ver asunto C-144/04 Mangold, Sentencia de 22 de noviembre de 2005, Rec. p.9981, punto 74.

SILVA, P. (2006). “Los tecnócratas y la política en Chile: Pasado y presente”. En *Revista de Ciencia Política*. Vol. 26, núm. 2. Santiago de Chile: SciElo.

THORNTHWAITE, L. (2002). *Word-family balance: International research on employee preferences*. Documento de trabajo núm. 79 del Workplace Research Centre. Conferencia Working Time Today. Universidad de Sidney.

TUR AUSINA, R. (2008). “Igualdad y no discriminación por razón de sexo en Naciones Unidas, proceso de evolución hacia el género en el contexto de la mundialización de las estrategias para la igualdad de mujeres y hombres”. En *Revista Europea de Derechos Fundamentales*. núm. 11.

BIBLIOGRAFÍA

UNDÉCIMA (XI). Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2010). *Consenso de Brasilia*. Santiago de Chile: CEPAL.

URRUTIA, E. (1976). “Lenguaje y Discriminación”. En Revista *FEM*. Vol. II, núm. 6.

VALLES SALAS, B. E. (2010). “Género y Reforma Laboral”. En *Alegatos*, núm. 76. México.

VÁZQUEZ FERREIRA, M. A. (2007). “La sociología del conocimiento científico (SCC): una perspectiva crítica de futuro.” En Revista Crítica de Ciencias Sociales *Nómadas*. Vol. 16, n° 2. Madrid: Universidad Complutense.

Véase: <http://revistas.ucm.es/index.php/NOMA/article/view/NOMA0707220231A/26512>

VEYTIA, M. R. (1852). “Naturaleza, límites y organización general de la administración”. En *RAP*. México: INAP.

VEYTIA, M. R. (1982). “Opúsculo de derecho constitucional y administrativo”. En *RAP*. Homenaje a Gabino Fraga. México: INAP.

VICO MONTEOLIVA, M. (2000). “Una herencia para la educación de las mujeres del siglo XX: las propuestas de los moralistas e higienistas del siglo XIX.” En *Revista de Educación*, núm. extraordinario, MEC. Madrid: Ministerio de Educación Cultura y Deporte.

VIVERO SERRANO, J. B. (2009). “El acceso al empleo público en régimen laboral tras el Estatuto Básico del Empleado Público: Algunas luces y demasiadas sombras”. En *REDA*, núm. 143.

VOGEL-POSKY, E., BALZA AGUILERA, J. (1999). “Marco Jurídico: Procedimiento de aplicabilidad en relación con la acción positiva”. En *II Congreso Internacional sobre Género y Políticas de Acción Positiva*. Tomo I. Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer: Vitoria-Gasteiz.

WEINER, A. (1997). “La ciudadanía como estrategia política”. En *Revista Feminista Internacional*, núm. 6.

ZAMUDIO GONZÁLEZ, L., ARRELLANO GAULT, D. (2011). “Más allá de las patologías de la burocracia: Introduciendo la teoría de las organizaciones al estudio de las OI”. En *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, año LVI, núm. 213. México: UNAM.

ZAVALA, L. (1828). “El estudio de la Administración Pública en el siglo XIX. El Estudio de la burocracia”. En *RAP. La ciencia de la Administración en México en el siglo XIX*. Capítulo 18. México: RAP.

PÁGINAS WEB

ACUERDO DE LA SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. *Criterios y disposiciones para aprobar puestos de libre designación, de 2010, de 9 de abril*. México: SEGOB, DOF.

Véase: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5138167&fecha=09/04/2010

ANUARIO ESTADÍSTICO Y GEOGRÁFICO DE NUEVO LEÓN (2016). México: INEGI, Gobierno del Estado de Nuevo León. Véase: www.inegi.org.mx

ARENAL, C. (1898). *La igualdad social y política y sus relaciones con la libertad*. Madrid: Alicante, Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes (1999, 2003). Véase: <http://www.cervantesvirtual.com/obra/la-igualdad-social-y-politica-y-sus-relaciones-con-la-libertad--0/>

BANCO MUNDIAL. *Informe sobre el desarrollo mundial 2006: equidad y desarrollo*. Washington DC, 2005. Véase: www.worldbank.org.

BLOG de referencia financiera (2017). *Las carreras universitarias más demandadas en España*. VII INFORME INFOEMPLEO ADECCO SOBRE TITULACIONES con más salidas profesionales completo. Véase: <http://adecco.es/wp-content/uploads/2017/09/NdP-VIII-Informe-Infoempleo-Adecco-sobre-Titulaciones-con-m%C3%A1s-salidas-profesionales.-Spring.pdf>

BOMAN, A. (2013). “Gender Mainstreaming in Practice: Gender Impact Assessments”. En *Presentación para el Instituto Europeo para la Igualdad de Género*. National Public Service and Personnel Directorate.

Véase: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/GM-21-22-Nov-2013Ann%20Boman%20Final.pdf>.

CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN (2006). *Indicadores demográficos básicos 1990-2030 por entidad federativa*. México: INEGI.

Véase: http://www.conapo.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=125&Itemid_203 Consultado en febrero de 2015.

DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y DEL CIUDADANO DE 1789. Aprobada por la Asamblea Nacional Francesa, de 1789, de 26 de agosto. En *Derechos Humanos*. Órgano Informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. *Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos*. México: UNAM, CODHEM. Véase: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-emx/article/view/5120/4492>

BIBLIOGRAFÍA

DE DIOS VALLEJO, D. S. (2004). *Sociología de género*. México: FEMU-UNAM. Véase: http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/ceameg/Inv_Finales_08/DPI/1_19.pdf

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. La última edición es la 23ª publicada en octubre de 2014. Esta versión electrónica permite acceder al contenido de la 22ª edición y las enmiendas incorporadas hasta 2012. Véase: <http://dle.rae.es/?id=IbXs5CG> Última consulta de 2017, de 1 de junio.

DICCIONARIO PANHISPÁNICO de dudas, de 2015, la Nueva gramática de la lengua española, de 2009, y la Ortografía de la lengua española, de 2010.

Véase: <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?id=aFU1imhsyD6Ij2mw03>

DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA SOCIODEMOGRÁFICAS (2016). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2016. Tabuladores básicos*. México: INEGI. Véase: www.inegi.org.mx

DURÁN Y LALAGUNA, P. (2007). *El voto femenino en España*. Madrid: Asamblea. Véase: http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_17/DAVID_GONZALEZ_LAGO_1.pdf

ELSON, D. (2000). *El progreso de las mujeres en el mundo 2000. Informe Bienal de UNIFEM*. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.

Véase: <http://www.undp.org/unifem/progressww/2000/progressp.html>.

EL PAÍS (2017). *La desigualdad en la situación laboral*. España: El País.

Véase: https://elpais.com/elpais/2017/03/08/media/1488989213_597499.html

ESTUDIOS ECONÓMICOS DE LA OCDE MÉXICO (2017). *Mejores políticas para una vida mejor*. México: Comité de Análisis Económico y del Desarrollo. Véase: <https://www.oecd.org/eco/surveys/mexico-2017-OECD-Estudios-economicos-de-la-ocde-vision-general.pdf>

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN. (2017). *Dependencias Centrales. Funcionarios y puestos*. Nuevo León: Gobierno del Estado de Nuevo León. Última consulta, de 2017, de 16 de abril. Véase: <http://www.nl.gob.mx/dependencias.nl.gob.mx>

GONZÁLEZ PROSPER, J. (2004). “La paridad por Ley: sus beneficios y consecuencias”. En *El Portal de las mujeres*. Agenda de las mujeres.

Véase: <http://agendadelasmujeres.com.ar>.

GONZÁLEZ, T., VALDÉS, A. J., MARTÍNEZ DE LOS RÍOS, R. (1822). *Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano*. Sección primera. Disposiciones generales. Capítulo Único. México: Orden jurídico. Gobierno Mexicano.

Véase: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1823.pdf>

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2003). *Las mexicanas y el trabajo*. México: INMUJERES.

Véase: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf

_____. (2007). *ABC de género en la Administración Pública*. México: INMUJERES.

Véase: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf

_____. (2008). *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012*. México: INMUJERES.

Véase: http://www.hacienda.gob.mx/LASHCP/equidad/marco_legal/1000919.pdf

_____. (2017). “A través de este espacio “puntogénero: formación para la igualdad”. En INMUJERES promueve estrategias de capacitación y formación. México: INMUJERES.

Véase:

<http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/Portal/docs/linea/CatalogoCursosInmujeres2017.pdf>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2010). *XII Censo General de Población y Vivienda 2010*. México: INEGI.

Véase: http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/princi_result/cpv2010_principales_resultadosI.pdf

_____. (2015). *Encuesta Intercensal 2015*. México: INEGI. Véase: www.inegi.org.mx

www.elfinanciero.com.mx/.../en-mexico-viven-119-milones-938-mil437-personas-ine...

_____. (2016). *Censos de Población de 1970 y 1990*. México: INEGI.

Véase: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33697>. (29/05/2016)

_____. (2016). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2006-2016*. México: INEGI, Censos de Población de 1970 y 1990.

Véase: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33697>. (29/05/2016)

_____. (2016). Dirección General de Estadísticas Sociodemográficas. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2016. Tabuladores básicos. www.inegi.org.mx INEGI, de 2016, de 12 de agosto, pp. 437-439.

JUÁREZ HERNÁNDEZ, C. (2002). *Cuidado infantil en México*. México: Universidad Pedagógica Nacional. Véase: <https://www.childcareexchange.com/library/5015021.pdf>

KAST FREMONT, F., ROSENZWEIG, J. E. (1990) *Administración en las organizaciones: Enfoque de sistemas y contingencias*. 2^a. ed. Trad. de Marco Antonio Malfavón Martínez. México: MC GRAW-HILL.

Véase: http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/jrmc/Control_y_Gestion_Estrategicos_II/Presentaciones/lectura_uno.pdf

BIBLIOGRAFÍA

LERDO DE TEJADA, T. (1911). *Derecho administrativo mexicano*. En FERNÁNDEZ RUIZ, J. *Derecho administrativo mexicano. Surgimiento y evolución*. México: UNAM.

Véase: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4038>

LÓPEZ CÁRDENAS, P. *Estatuto jurídico laboral de los empleados del gobierno del estado de Nuevo León* (Avance de Investigación) México: UAM.

Véase: <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/38/42-11.pdf>

MARTÍN, A., VERA, J. (2016). “Estas son las carreras con mayor y menor tasa de empleo y paro”. En *El Español, Sociedad*.

Véase: https://www.elespanol.com/espana/sociedad/20161102/167733832_0.html

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176991&menu=resultados&secc=1254736195321&idp=1254735976597

MAS, C. (2012). *¿En qué hay que transformar la Administración Pública española? Cómo afrontar el reto del cambio del sector público*. Madrid. Pricewaterhouse Coopers, S. L.

Véase: www.pwc.es

NUEVA ENCICLOPEDIA JURÍDICA SEIX (2011). *La Administración Pública en el Estado Moderno*. Tomo II, Capítulo 1.

Véase: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/chalico_p_hp/capitulo1.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*. Resumen ejecutivo. Ginebra: OIT.

Véase: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/publ/documents/publication/wcms_457094.pdf

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2015). *Objetivos de desarrollo del milenio y más allá de 2015*. Hoja de datos.

Véase: http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/Goal_3_fs_sp.pdf

ORGANIZACIÓN DE COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICOS (OECD–OCDE), (2016), *Gender Equality in the Pacific Alliance: Promoting Women’s Economic Empowerment*, OECD, Publishing, Paris.

Véase: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264262959-en>

ORTÍZ LALLANA, M. C. (1987). “El principio de igualdad salarial y las discriminaciones indirectas en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.” En *Noticias de la Unión Europea, CEE*, n° 32. Véase:

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/47/Est03.pdf

PETRELLA, C. (2007). *El acercamiento amigable a la burocracia. Aportes para la comprensión del modelo burocrático* V04. España: Universidad de Salamanca.

Véase: <http://www.fing.edu.uy/catedras/disi/DISI/pdf/Acercamiento%20amigable%20a%20la%20burocracia.pdf>

PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2010). *Política nacional de igualdad entre mujeres y hombres. Balance y perspectivas*. México: Instituto Nacional de las Mujeres México. Véase: www.inmujeres.gob.mx [http://www.gob.mx/inmujeres/...](http://www.gob.mx/inmujeres/)

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2004). “La democracia en América Latina. Hacia una democracia de ciudadanas y ciudadanos”. 2ª. ed. *El desarrollo de la democracia en América Latina*. New York. Véase: www.undp.org/bcpr

_____. (2011). Informe sobre Desarrollo Humano Estado de México. Equidad y Política Social. México: Offset Santiago, pp. 13-17. Véase: www.undp.org.mx/desarrollohumano

_____. (2012). *El Índice de Desarrollo Humano en México: cambios metodológicos e información para las entidades federativas*. México: Offset Santiago PNUD. Véase: www.undp.org.mx/desarrollohumano

_____. (2014). *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México: Nueva metodología*. México: Oficina de Investigación en Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México.

Véase: <http://www.mx.undp.org/.../mexico/.../indicadores-de-desarrollo-humano-y-genero-en-mex...>

RENDÓN, T., MALDONADO, V. (2004). “Feminización de la fuerza de trabajo en el México de principios de siglo”. En *Economía*, núm. 324. México: UNAM. Véase:

<http://www.economia.unam.mx/publicaciones/reseconinforma/pdfs/324/05Rendon.pdf>

RODA, P. (1995). *La Historia de las mujeres: la mitad desconocida*. En Gerónimo de Uztariz, núm. 11. Véase: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4806693>

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C. (2007). “Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional”. En GIRON, A., CORREA, E. *Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacional emergente*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericana de Ciencias Sociales CLACSO.

Véase: http://bibliotecavirtual.clacso.org/ar/libros/sursur/giron_correa/22Rodriguez3.pdf

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA (2010). Alumnos inscritos en educación básica, media y superior en el ciclo escolar 2009-2010. Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos, principales cifras, ciclo escolar 2009-2010. México: SEP.

Véase http://www.snie.sep.gob.mx/princ_cifras/Principales_cifras_2009-2010.pdf

BIBLIOGRAFÍA

SECRETARÍA DE OBRAS PÚBLICAS (2014). *Unidad de Igualdad de Género, de 2014, de 16 de enero*. Nuevo León: Gobierno del Estado de Nuevo León. Última consulta de 2015, de 26 de enero.

Véase: http://www.nl.gob.mx/sites/default/files/unidad_de_equidad_de_genero.pdf

TODARO, R., GODOY, L., ABRAMO, L. (2001). “Desempeño laboral de hombres y mujeres: Opinan los empresarios”. Véase: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a08>.

TRELLES ARAUJO, G. (2006). *Burocracia*. Monografías.

Véase: <http://www.monografias.com/trabajos12/burocra/burocra.shtml>

UNIVERSITY OF EDINBURGH (1998). *Mainstreaming Equal Opportunities*. The Scottish Office: URL. Véase: <http://www.scotland.gov.uk/government/devolution/meo-00.asp>

VIDAL OTERO, C. (2012). *Techos de cristal: Presencia de mujeres en los puestos de decisión en la Administración Pública Federal en México*. México: Mujeres Net.

Véase: <http://www.mujeresnet.info/2012/02/techos-cristal-admon-publica-mexico.html>

ZABLUDOVSKY, G. (2007). “Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder”. En *Política y cultura*, núm. 28. México: UNAM. Universidad Nacional Metropolitana Xochimilco.

Véase: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200002&lng=es&tlng=es. (29/05/2016)

ZOCO ZABALA, C. (1979). *Mandato de igualdad ante la ley en la Constitución española y en la Carta Europea de Derechos Fundamentales: un estudio comparado*. Pamplona: Universidad Pública de Navarra.

Véase: www.unizar.es/derecho/doctorado_humanos/CZoco.doc

LEYES Y REGLAMENTOS

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, de 5 de febrero*. Título Primero. Capítulo I De los Derechos Humanos y sus Garantías. Artículo 4º El varón y la mujer son iguales ante la ley. México: Cámara de Diputados. Última reforma publicada DOF 24/02/2017.

_____. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917, de 5 de febrero*. Título Tercero. Capítulo III. Del Poder Ejecutivo, artículo 90, de la Administración Pública Federal. México: Cámara de Diputados. Última reforma de 2017, de 24 de febrero.

_____. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917*. Capítulo IV. De los Ciudadanos Mexicanos. México: Cámara de Diputados. Última reforma, de 2017, de 24 de febrero.

_____. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917*. Artículo 123. Apartado A. México: Cámara de Diputados.

_____. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917*. Título Sexto. Del Trabajo y de la Previsión Social. México: Cámara de Diputados. Última reforma, de 2017, de 24 de febrero.

_____. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917*. Título Sexto. Del Trabajo y de la Previsión Social. Art. 123. Apartado B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores.

_____. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917*. Título Cuarto. De las Responsabilidades de los Servidores Públicos, Particulares vinculados con faltas Administrativas Graves o Hechos de Corrupción, y Patrimonial del Estado. México: Cámara de Diputados.

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional, de 1963, de 28 de diciembre*. Título Primero. México: Cámara de Diputados.

_____. (1970). *Ley Federal del Trabajo de 1970*, de 1 de abril. Título Segundo. Relaciones Individuales de Trabajo. México: Cámara de Diputados. *Ley Federal del Trabajo de 1970*, de 1 de abril. Título Quinto. Trabajo de las mujeres. México: Cámara de Diputados.

_____. (1976). *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal de 1976, de 14 de junio*. Título Primero De la Administración Pública Federal. Capítulo Único. De la Administración Pública Federal. Artículos 2, 3, 8, 12, 17 Bis Fracción II. México: Cámara de Diputados.

_____. (1976). SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN (2013). *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal 1976, de 29 de diciembre*. Título Primero De la Administración Pública Federal. Capítulo Único De la Administración Pública Federal. Artículo 4 Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, prevista en el Apartado A del artículo 102 CM. Última Reforma DOF de 27 de enero de 2015.

_____. (2003). *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, de 2003, de 10 de abril*. Título Primero. Disposiciones Generales. Capítulo Único. De la naturaleza y objeto de la Ley. Arts. 5, 6. Capítulo Tercero. Del Subsistema de Ingreso, arts. 21, 29 y art. Tercero Transitorio. México: Cámara de Diputados.

BIBLIOGRAFÍA

_____. (2003). *Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación, de 2003, de 11 de junio*. Capítulo I. Disposiciones generales. Artículo 1. México: Cámara de diputados. Última reforma de 2014, de 20 de marzo.

_____. (2006). *Ley General para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres, 2006, de 2 de agosto*. México: Cámara de Diputados, DOF.

_____. (2007). *Ley General de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de 2007, de 1 de febrero*. Título Primero Capítulo II De la Violencia Laboral y Docente México: Cámara de Diputados. Última reforma 2017.

_____. (2007). *Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, de 2007, 6 de septiembre*. Capítulo Primero. Disposiciones Generales, artículo 2. Fracción V, IX, XII. Capítulo Décimo Sexto. De las excepciones al Servicio Profesional de Carrera, artículo 91. Fracción 1. Capítulo Octavo. Del Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos, artículo 24. México: Cámara de Diputados.

_____. (2012). *Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la iniciativa del Ejecutivo Federal con Proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*. México: Cámara de Diputados.

_____. (2016). *Proyecto de decreto por el que se reforman artículos de la Ley Federal del Trabajo*. México: Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación.

_____. (2016). *Los derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones*. Tomo IV. 2ª. ed. México: Porrúa, Cámara de Diputados. Cámara de Senadores, LXII, UNAM.

_____. (2017). *Aprueban diputados reforma para incorporar en la ley mecanismos tendientes a fomentar la igualdad salarial entre la mujer y el hombre, Nota núm. 6271*. México: Congreso de la Unión, Comunicación Social, Notilegis.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA MONARQUÍA ESPAÑOLA de 1812, de 19 de marzo. *Título II. Del territorio de las Españas, su religión y gobierno, y de los Ciudadanos Españoles*. Capítulo IV. De los Ciudadanos españoles. Cádiz. España: Imprenta Real.

Véase: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1812A.pdf>

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE NUEVO LEÓN, de 1917, de 16 de diciembre. Título I de los Derechos del Hombre. Nuevo León: Compilación Legislativa del Estado de Nuevo León. Secretaria General de Gobierno, Coordinación de Asuntos Jurídicos. Última reforma, 2016, de 6 de mayo.

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN. *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, de 1917, de 16 de diciembre. Título IV Del Poder Legislativo. Artículo 6*. Nuevo León: Gobierno del Estado.

H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN. LI LEGISLATURA CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN. *Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León de 1948, de 26 de junio*. Decreto núm. 69. Título Primero Disposiciones Generales, artículos 1, 2 y 3. Título Segundo Derechos y Obligaciones individuales de los trabajadores. Capítulo Segundo. De las horas de trabajo y los descansos legales. Capítulo Tercero. De los salarios. Nuevo León: Congreso del Estado de Nuevo León. Última reforma, de 2016, de 11 de mayo.

_____. (2009). *Ley Orgánica de la Administración Pública, de 2009, de 2 de octubre, para el Estado de Nuevo León*. Decreto núm. 5. PO n° 133-1. Título Primero Disposiciones Generales. Nuevo León: Congreso del Estado de Nuevo León. Última Reforma, de 2016, de 6 de abril.

_____. (2011). *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, de 2011, de 26 de diciembre*. Decreto núm. 285. Capítulo Primero. De la política de igualdad entre mujeres y hombres. Nuevo León: Congreso del Estado. Última reforma de 2017, de 10 de marzo.

_____. (2014). *Ley electoral para el Estado de Nuevo León, de 2014, de 8 de julio*. Decreto núm. 180. Título Segundo. De las organizaciones políticas. Capítulo Primero. De los partidos políticos. Artículo 31 párrafo segundo, Segunda Parte. Del proceso electoral. Título Primero. De los actos previos a la elección. Capítulo Primero. De los procesos de selección de candidatos a cargos de elección popular y las precampañas. Capítulo Segundo. Del registro de candidatos. Artículo 143 párrafo cuarto y quinto. Nuevo León: Congreso del Estado. Última reforma de 2017, de 10 de julio.

_____. (2017). *Ley para prevenir y eliminar la discriminación en el Estado de Nuevo León, de 2017, de 17 de mayo*. Decreto 261. Título Primero. Objeto y definiciones de la Ley. Capítulo I. Disposiciones generales. Artículo 2 párrafo segundo. Nuevo León: Congreso del Estado.

INSTITUTO FEDERAL DE ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS (2013). *Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental 2002, de 11 de junio*. Capítulo I. Disposiciones Generales, artículo 3. Fracción III. México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, p. 1. Última Reforma 14 de julio de 2014.

JEFATURA DEL ESTADO (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. España: BOE, núm. 71.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH). BOE núm. 71. España: BOE.

Ley 2/2007, de 22 de octubre, de Modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León; Ley Orgánica

BIBLIOGRAFÍA

3/2007, de 22 de marzo, Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género; Ley del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en México.

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. Capítulo I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio. Artículos 55 y 61, Sistemas selectivos. España: BOE, núm. 261, de 2015, de 31 de octubre.

PALACIO DEL PODER LEGISLATIVO. *Ley sobre la jornada máxima de trabajo y descanso obligatorio para empleados y obreros en general, del Estado de Nuevo León, de 1924, de 8 de diciembre*. Monterrey, Nuevo León: Periódico Oficial del Estado.

Véase: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/789/22.pdf>

_____. (1924). *Ley Constitucional que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación en el Estado de Nuevo León, de 1924, de 23 de enero*. Capítulo I. Monterrey, Nuevo León: Periódico Oficial.

PODER EJECUTIVO. SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN (1953). *Decreto que reforma los artículos 34 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México: DOF. Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos 1953. Tomo CC, núm 39.

Regulación normativa: Artículo 103 de la Constitución Española (Tol. 173304), artículos 8 siguientes de la Ley 6/1997, de 14 de abril Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (Tol 255043). Jurisprudencia: STC de 27 de junio de 1985 (Tol 79492), STC de 25 de octubre de 1988 (Tol 100384). ALONSO MAS, C. L. (2016). *Derecho público*. 4^a ed. Valencia: Tirant lo Blanch.

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. *Manual del Servicio Profesional de Carrera, de 2010, de 12 de julio*. Capítulo IV. Subsistema de Desarrollo Profesional. Sección V. Ocupación temporal, artículos 285, 288, 289. México: SFP.

_____. (2011). *El Reglamento interior de la Secretaria de la Función Pública, de 2011, de 3 de agosto*. México: DOF. Véase: <http://www.normateca.gob.mx/Inicio.php>

SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2015). *Decreto que establece el otorgamiento de los permisos de paternidad*. México: Poder Ejecutivo Federal.

_____. (2017). *Tienen padres trabajadores derecho a cinco días de licencia por paternidad*. México: Boletín núm. 920. Véase: <https://www.gob.mx/stps/prensa/tienen-padres-trabajadores-derecho-a-cinco-dias-de-licencia-por-paternidad?idiom=es>

SENADO DE LA REPÚBLICA. CÁMARA DE REPRESENTANTES. GOBIERNO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA (2000). *Ley 581*. Colombia: Diario Oficial núm. 44.026, pp. 1-8.

Véase: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2000_ley581_col1.pdf

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN (2005). *Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta. 177102. P/J.123/2005. Pleno. Novena Época. Tomo XXI*, México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

TRUEBA URBINA, J. (1980). “Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado”. 15ª. ed. En TRUEBA URBINA, J. *Legislación Federal del trabajo burocrático*. México: Porrúa.

PLANES NACIONALES

ADATO, M., DE LA BRIERE, B., MINDEK, D., QUISUMBING, A. (2000). “El impacto de progreso en la condición de la mujer y en las relaciones al interior del hogar”. En Progresía: más oportunidades para las familias pobres. *Evaluación de resultados del Programa de Educación, Salud y Alimentación. Impacto en el trabajo y las relaciones intrafamiliares*. México: Secretaría de Desarrollo Social.

GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (2007). *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*. México: Presidencia de la República, pp. 210-211.

Véase: http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/PND_2007-2012.pdf

GOBIERNO FEDERAL, SUBSECRETARÍA DE INCLUSIÓN LABORAL, DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD LABORAL. *Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, de 2009, de 9 de abril. NMX-R-025- SCFI-2009*. Que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. México: STPS, UNAM.

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN (2011). *Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Publicidad con equidad. Manual de Sensibilización para incorporar la Perspectiva de Género en las Campañas del Gobierno Federal*. México: Secretaría de Gobernación.

SECRETARÍA DEL AGUA Y OBRA PÚBLICA (2013). *Plan Integral 2013-2017. Unidad de Género y erradicación de la violencia*. México: SAOP.