

PARIDAD TRANSVERSAL. RETOS PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES EN ESPACIOS DE TOMA DE DECISIONES

Laura Liselotte Correa de la Torre¹

RESUMEN

Los avances en la reducción de las brechas de desigualdad registran como elemento común la organización y participación de las mujeres, quienes desde diversos espacios han impulsado la agenda de género. En este contexto, su participación en los espacios de toma de decisiones y de liderazgo político es fundamental. En materia legislativa, la reforma constitucional de paridad transversal representa un ‘parteaguas’ en la historia política y administrativa del Estado mexicano, toda vez que se implementarían las medidas

necesarias para garantizar que el 50 % de los espacios –en los tres poderes de la Unión y en los tres niveles de gobierno– sea ocupado por mujeres. Sin embargo, justo es preguntarse si el ámbito en el que se desempeñarían cumple con las condiciones de igualdad en relación con los hombres. Este artículo presenta un acercamiento a la paridad y a los retos del Estado, para que las mujeres ejerzan sus cargos políticos y públicos sin discriminación ni violencia.

PALABRAS CLAVE:

México Paridad Democrática Elecciones subnacionales Paridad transversal Acoso y Violencia política

INTRODUCCIÓN

El Estado mexicano, de manera progresiva, ha registrado diversos avances en materia de igualdad, no discriminación y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Durante más de medio siglo, las mujeres mexicanas han sido impulsoras y protagonistas de

acciones tendientes a consolidar mecanismos y herramientas que han favorecido el reconocimiento y la garantía de sus derechos, su acceso y participación a los espacios de toma de decisiones, así como el ejercicio del liderazgo y del poder político.

¹ Licenciada en Ciencias Políticas y Administración Pública, Maestra en Administración Pública y Políticas Públicas por la Universidad de York en el Reino Unido. Actualmente, se desempeña como titular de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación en el Instituto Nacional Electoral, responsable de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género. Se ha desempeñado en la Secretaría de Relaciones Exteriores y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado como titular de las unidades de género. En el Instituto Nacional de las Mujeres se desempeñó como directora de Desarrollo Humano Sustentable, impulsando acciones en materia de trabajo, empoderamiento económico, migración, trata de personas, sustentabilidad y medio ambiente, educación y salud.

Sin embargo, el contexto en el cual se han registrado dichos avances da cuenta de una serie de obstáculos, producto de una construcción social enraizada en la valoración de lo público como el ámbito propicio para el desarrollo de los hombres, confiriendo a las mujeres el espacio privado y doméstico, enmarcado este último de connotaciones y expresiones de discriminación y prejuicios, que limitan o anulan el acceso y ejercicio pleno de las mujeres en el espacio público.

La participación de las mujeres en la toma de decisiones constituye una premisa fundamental para disminuir, de manera progresiva, las brechas de desigualdad existentes entre mujeres y hombres en los ámbitos económico, político y social, y con ello alcanzar la igualdad sustantiva. El ejercicio del liderazgo de las mujeres en los espacios de toma de decisiones del aparato del Estado posibilita la inclusión de una

visión integral que favorezca la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, considerando para ello procesos de participación integral a través de los cuales se identifiquen y analicen las problemáticas y necesidades de las mujeres con un enfoque de interseccionalidad, a fin de establecer programas, procesos y mecanismos de acción para reducir la desigualdad.

Garantizar el acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisiones conlleva una serie de acciones que posibiliten que el contexto en el cual se desarrollan registre también un piso parejo. En este sentido, en las próximas líneas se abordarán los avances en el acceso al espacio público de las mujeres mexicanas –en el ámbito político y de la administración pública–, así como los retos y compromisos por asumir, a fin de garantizar condiciones de igualdad y contextos libres de discriminación y violencia.

DE LA PARIDAD TRANSVERSAL

México da cuenta de un largo proceso histórico en el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres. Los primeros movimientos para garantizar su derecho al voto datan de principios del siglo XX, logro que se consolida el 17 de octubre de 1953 con la publicación de la reforma constitucional al artículo 34, en el cual se reconoce que:

“ (...) son ciudadanos de la República los varones y las mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan, además los siguientes requisitos: haber cumplido 18 años, siendo casados, o 21 si no lo son, y de tener un modo honesto de vivir. (DOF, 1953) ”

Con esta medida, las mujeres obtuvieron por primera vez el reconocimiento explícito a votar y ser votadas, garantizando el sufragio universal.

Empero, persistía la necesidad de diseñar e instrumentar mecanismos para eliminar las barreras y obstáculos que impedían el acceso de las mujeres a los espacios de representación política. Las cuotas de género, como acción afirmativa, constituyen un recurso para posibilitar el acceso de las mujeres en dichos espacios.

La normatividad electoral registra diversas reformas. En 1996, el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales estableció en su numeral Vigésimo Segundo que “los partidos políticos nacionales considerarán en sus estatutos que las candidaturas por ambos principios a diputados y senadores no excedan del 70% para un mismo género”. En 2002, el mismo ordenamiento legal dispuso la obligatoriedad de garantizar la participación de las mujeres en la toma de decisiones en las oportunidades políticas, manteniendo la proporción 70/30.

Para 2008 se incorporó la obligatoriedad por parte de los partidos políticos de destinar el 2 % de financiamiento público para la capacitación, promoción y el desarrollo del liderazgo político de las mujeres, así como garantizar la equidad y procurar la paridad de los géneros en sus órganos de dirección y en las candidaturas a cargos de elección popular, y estableció que del total de candidaturas para diputadas/os y senadoras/es debía registrarse al menos el 40 % de candidatas/os propietarios de un mismo género.

La reforma electoral publicada el 10 de febrero de 2014 registró por primera vez la obligatoriedad de los partidos políticos de garantizar la paridad entre géneros en candidaturas a legisladoras/es federales y locales. Esta reforma consigna un aumento significativo en la participación de las mujeres en la Cámara de Diputados, pasando de 8,8 % en la LV legislatura (1991-1994) a 48,2 % en la actual LXIV Legislatura (2018-2021). Para el Senado de la República, la participación de las mujeres se incrementó de 15,6 % en la LXI Legislatura (2000-2006) a 49,2 % en la LXIV Legislatura (2018-2024).

La representación de las mujeres en el Legislativo fue, sin lugar a dudas, el elemento fundamental en la reforma publicada el 6 de junio de 2019. Esto da cuenta de un hecho sin precedente en la historia constitucional de México, toda vez que fueron aprobadas reformas a los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115 en materia de igualdad y paridad de género, garantizando con ello el pleno ejercicio de los derechos políticos de las mujeres en México.

Esta reforma establece la obligatoriedad de observar el principio de paridad en la integración de los Poderes de la Unión, en los tres niveles de gobierno, en organismos autónomos y en las candidaturas de los partidos políticos. Las medidas normativas adoptadas asegurarán de manera progresiva la paridad

transversal, reforma conocida como “Paridad en Todo”, toda vez que posibilitará que el 50 % de los cargos de toma de decisiones sea para mujeres:

- a) Reconoce el derecho de pueblos y comunidades indígenas a elegir representantes ante los ayuntamientos, en los municipios con población indígena, observando el principio de paridad de género conforme a las normas aplicables (art. 2);
- b) Establece como derechos de la ciudadanía el poder ser votada en condiciones de paridad para todos los cargos de elección popular (art. 35);
- c) Instituye que la normatividad correspondiente determinará las formas y modalidades para observar el principio de paridad de género en el ámbito del Poder Ejecutivo y sus equivalentes en las entidades federativas; asimismo, en tanto que los partidos políticos son entidades de interés público se determinarán las normas y requisitos que garanticen que en la postulación de candidaturas se asegure la paridad de género (art. 41);
- d) Establece los criterios bajo los cuales deberá garantizarse la paridad para el Poder Legislativo, en la conformación de las listas de registro de candidaturas por los principios de mayoría relativa y representación proporcional, en el caso de las candidaturas a diputaciones federales y la integración del Senado (arts. 52, 53 y 56);
- e) La integración del Poder Judicial, en la figura de la Suprema Corte de Justicia, se compondrá por once integrantes, ministros y ministras; determina que la ley establecerá la forma y procedimientos para la conformación de los órganos jurisdiccionales, observando el principio de paridad (art. 94);

- f) Respecto a la composición de los Ayuntamientos, se determina que el número de regidurías y sindicaturas que determine la ley se realizará de conformidad con el principio de paridad (art.115);
- g) Incorpora el uso el lenguaje incluyente, visibilizando a las mujeres. La reforma sustituye el término varón por hombre, desdobra las designaciones diputadas/diputados, ministras/ministros, y utiliza genéricos como ciudadanía.

Una característica fundamental de la reforma es su carácter progresivo, considerando plazos para la realización de las adecuaciones normativas correspondientes, así como la

integración y toma de posesión del encargo de manera gradual, a partir de la realización de los comicios electorales federales y locales posteriores a la entrada en vigor de la misma, y de las nuevas designaciones y/o nombramientos en el caso de cargos en el Poder Ejecutivo.

Se erige como principio constitucional la paridad, teniendo como fin primordial garantizar la igualdad entre los géneros. Empero, la instrumentación de estas reformas debe estar acompañada de cambios estructurales que garanticen la participación plena de las mujeres en contextos libres de discriminación y violencia, así como de mecanismos que faciliten el empoderamiento y ejercicio del liderazgo de las mujeres.

DE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES

En materia de derechos político-electorales, en México, el desarrollo del proceso electoral 2020-2021 resulta un marco propicio para la instrumentación de medidas que respondan a la aplicación de la norma vigente, al que se suma la reforma emitida el 13 de abril de 2020, en materia de violencia política contra las mujeres, derechos político-electorales, de procuración de justicia y de responsabilidad administrativa.

Destaca de esta medida su carácter integral, así como el registro de un marco vinculante entre las instancias electorales federal y locales, los órganos jurisdiccionales electorales, las autoridades administrativas y los partidos políticos. Ello, derivado de las reformas a ocho ordenamientos legales: a) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, b) Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, c) Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, d) Ley General de Partidos Políticos, e) Ley General en Materia

de Delitos Electorales, f) Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, g) Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, y h) Ley General de Responsabilidades Administrativas. Este andamiaje legal busca fortalecer la estructura democrática, garantizando los derechos políticos y electorales de las mujeres, reconociendo la violencia política contra las mujeres en razón de género como conducta sancionable electoral, penal y administrativamente.

Una paridad plena requiere de la materialización del ordenamiento jurídico, para ello, el Instituto Nacional Electoral, a través de su Consejo General, ha emitido acuerdos para garantizar el principio de paridad en las candidaturas a gubernaturas, así como la consideración de acciones tendientes a propiciar el ejercicio activo de los derechos político-electorales de las mujeres en un contexto libre de violencia.

DE LAS GUBERNATURAS

En el caso de gubernaturas, las mujeres que en México han ocupado este cargo suman solamente nueve; la primera, en 1979 en el Estado de Colima. Actualmente, de las 32 entidades federativas, Sonora y la ciudad de México son lideradas por mujeres.

El acceso de las mujeres al cargo de ejecutivo local a lo largo de los diversos comicios ha estado subrepresentado. Como ejemplos recientes, durante el proceso electoral celebrado en 2018, en el que se contendió por nueve gubernaturas, las mujeres postuladas para candidaturas a gobernadoras representaron el 21,57 %, frente al 78,43 % de

hombres; en términos absolutos, 11 de las 48 candidaturas postuladas correspondieron a mujeres. Para el proceso electoral 2019 no se registraron candidaturas de mujeres, del total de nueve en las dos entidades federativas con elección, todas fueron para hombres. De lo anterior se desprende la necesidad de generar acuerdos que posibiliten la participación real de las mujeres y se cumpla con el principio de paridad. Así, para el presente proceso electoral, mediante acuerdo del Consejo General INE/CG569/2020 se estableció que los partidos políticos están obligados a postular candidatas mujeres en al menos siete de las 15 gubernaturas que se elegirán.



Fuente: Instituto Nacional Electoral. Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.

https://igualdad.ine.mx/wp-content/uploads/2021/06/INFOGRAFIA_Paridad_en_Todo_Correc5.pdf

La jornada electoral, celebrada el 6 de junio de 2021, dio cuenta de la voluntad ciudadana, la cual a nivel local registró la elección de seis mujeres para ocupar la titularidad

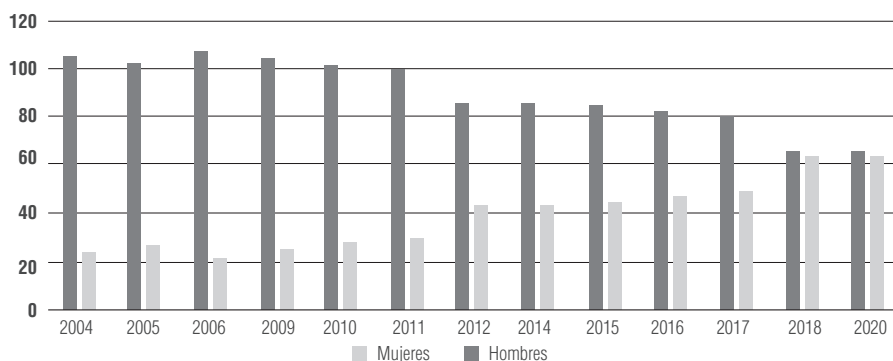
del poder ejecutivo local en las entidades federativas de Baja California, Campeche, Chihuahua, Colima, Guerrero y Tlaxcala.

DE LA REPRESENTACIÓN EN EL LEGISLATIVO

La representación en el Senado de la República (Figura 1) registra un porcentaje paritario, toda vez que el 50,8 % de los escaños corresponde a hombres y un 49,2 % a mujeres. Por lo que respecta a la Cámara de Diputados (Figura 2), registra movimientos progresivos

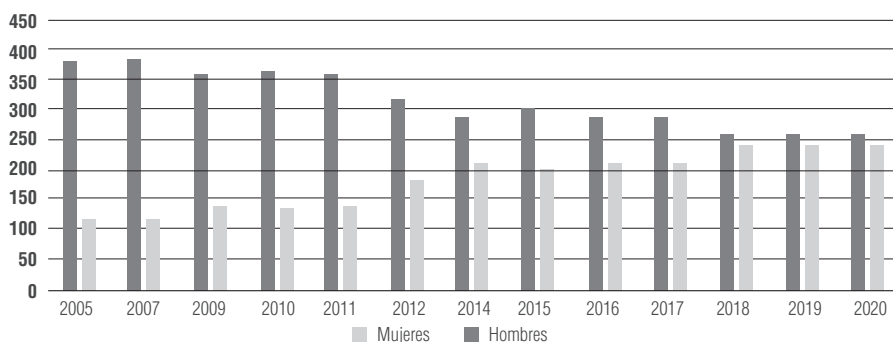
en el acceso de las mujeres; la presente Legislatura se encuentra compuesta por 51,8 % de hombres y 48,2 % de mujeres. Mientras que, en las diputaciones locales, los porcentajes son similares, con 51,52 % de hombres y 48,48 % de espacios ocupados por mujeres.

FIGURA 1 SENADORAS Y SENADORES



Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres².

FIGURA 2 DIPUTADAS Y DIPUTADOS FEDERALES



Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres³.

Por lo que se refiere a las diputaciones federales, para el proceso electoral federal 2020-2021 se alcanzó la paridad total en la integra-

ción de la Cámara de Diputadas y Diputados, toda vez que del total de 500 diputaciones -300 de mayoría relativa y 200 de represen-

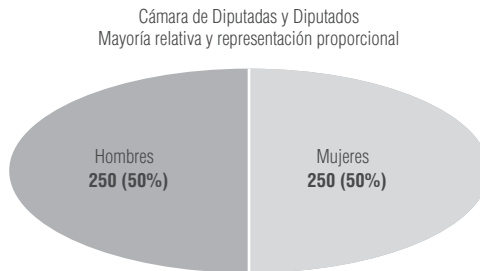
2 Recuperado el 28 de marzo de 2021 de: http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/muestra_indicador.php?cve_indicador=277&Switch=1&Descripcion2=Distribuci%EF%BF%BDn%20porcentual&indicador2=275&original=0&fuente=275.pdf&IDNivel=7

3 Recuperado el 28 de marzo de 2021 de: http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/muestra_indicador.php?cve_indicador=274&Switch=1&Descripcion2=Distribuci%EF%BF%BDn%20porcentual&indicador2=272&original=0&fuente=272.pdf&IDNivel=5

tación proporcional–, 250 correspondieron a mujeres y 250 a hombres; de estas, 148 mujeres por el principio de mayoría relativa y 102 de representación proporcional, en tanto que 152 hombres fueron electos por mayoría relativa y 98 por representación proporcional. Ello, derivado del Acuerdo INE/CG1474/2021, en acatamiento a las sentencias dictadas por el TEPJF en los expedientes SUP-REC-1410/2021 Y ACUMULADOS,

así como SUP-REC-1414/2021 Y ACUMULADOS, se modifica la asignación de las diputaciones federales que corresponden a los partidos políticos nacionales Acción Nacional y Verde Ecologista de México, aprobada mediante Acuerdo INE/CG1443/2021. Esto representa un hecho histórico en la participación política de las mujeres en los espacios de toma de decisión derivados de procesos electorales⁴.

FIGURA 3 CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS



Fuente: Elaboración propia con base en insumos INE Cómputos distritales y Acuerdo INE/CG1474/2021.

DE LA VIOLENCIA POLÍTICA CONTRA LAS MUJERES EN RAZÓN DE GÉNERO

El arribo a la paridad de género en los contextos político-electorales conlleva diversas situaciones que denotan la desigualdad y discriminación que viven las mujeres antes, durante y después de la contienda electoral, desde las limitaciones y/o restricciones que enfrentan en el acceso a presupuesto para el financiamiento de sus campañas, bajos o nulos recursos para el fortalecimiento de sus liderazgos políticos, así como diversas situaciones de violencia en razón de su género.

La reforma de abril de 2013 representa un importante avance, toda vez que tipifica la violencia política contra las mujeres en razón de género como un delito. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece en su artículo 20 bis que este tipo de violencia consiste en:

“(…) toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar,

⁴ Como resultado de los cómputos distritales por el principio de mayoría relativa fueron electas/os un total de 148 mujeres y 152 hombres, como resultado del Acatamiento a las sentencias del TEPJF, se asignaron dos candidaturas a mujeres de las listas de representación proporcional, por lo que la composición de la Cámara Baja se integra por 300 diputaciones de mayoría relativa (148 mujeres y 152 hombres), y de las 200 de representación proporcional, 102 son mujeres y 98 hombres. Recuperado el 3 de septiembre de 2021 de: <https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/124755/CGex202108-31-ap-1.pdf>.

anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo. ”

La legislación identifica 22 conductas que pueden ser ejercidas por agentes estatales, superiores jerárquicos, colegas de trabajo, personas dirigentes de partidos políticos, militantes de algún partido político, simpatizantes, precandidatas, precandidatos, candidatas o candidatos, o sus representantes, medios de comunicación y sus integrantes, así como por particulares o un grupo de personas.

La violencia contra las mujeres es un fenómeno que lacera el tejido social e impide su pleno desarrollo y participación en cualquier espacio, tanto público como privado. En el contexto político, la violencia ejercida involucra expresiones y agresiones físicas, psicológicas, sexuales, patrimoniales, económicas y/o simbólicas, cuya problemática se agrava cuando estas conductas se normalizan tendiendo a minimizar las situaciones y el impacto que tienen sobre las mujeres. Este tipo de violencia es producto de una construcción social caracterizada por estereotipos y prejuicios de género, que reproducen prácticas de dominación versus subordinación, rechazo, descalificación, minimización y/o anulación de las mujeres en el ejercicio de su liderazgo.

La aplicación explícita del principio de paridad en la integración en todos los espacios de decisión pública debe estar acompañada de mecanismos que aseguren la participación de las mujeres sin discriminación y violencia. Con el propósito de avanzar en esta materia, el Instituto Nacional Electoral ha emitido diversos acuerdos para prevenir, atender y,

en su caso, sancionar la violencia contra las mujeres en el contexto político-electoral. Entre ellos destacan:

- La instrumentación de un procedimiento para que las quejas y denuncias en materia de violencia política en razón de género sean atendidas por la autoridad electoral de manera sumaria, con el propósito de sancionar a quien comete el delito.
- La emisión de lineamientos para que los partidos políticos nacionales y, en su caso, los partidos políticos locales prevengan, atiendan, sancionen, reparen y erradiquen la violencia política contra las mujeres en razón de género, los cuales contemplan:
 - La consideración de los derechos de las víctimas;
 - Sanciones y medidas de reparación;
 - La emisión de medidas cautelares y de protección, y
 - La medida 3 de 3 contra la violencia, que establece que las y los sujetos obligados por los lineamientos deberán solicitar la firma de formato, de buena fe y bajo protesta de decir verdad, en el que se establezca que no se encuentren bajo tres supuestos: 1) no haber sido persona condenada o sancionada mediante Resolución firme por violencia familiar y/o doméstica, o cualquier agresión de género en el ámbito privado o público; 2) no haber sido persona condenada o sancionada mediante Resolución firme por delitos sexuales, contra la libertad sexual o la intimidad corporal, y 3) no haber sido persona condenada o sancionada mediante resolución firme como deudor alimentario o moroso que atente contra las obligaciones alimentarias.

- Se cuenta con un registro nacional de personas sancionadas en materia de violencia política contra las mujeres en razón de género, cuya información es pública y facilita la comunicación entre las autoridades para conocer a las personas sancionadas y determinar, con base en la sentencia condenatoria, si cumplen con el requisito de elegibilidad, de tener un modo honesto de vida.
- La publicación de una Guía para denunciar la violencia política en razón de género, que cuenta con un formato para facilitar la presentación de las denuncias.
- La instrumentación de un mecanismo de verificación, a través de una muestra, de las manifestaciones del formato “3 de 3 contra la violencia” de las personas candidatas, a fin de identificar que no han sido condenadas o sancionadas por los supuestos expresados.

Las medidas implementadas por diversas autoridades electorales robustecen la normatividad emitida y dan cuenta de la necesidad de construir una base sólida en el acceso de las mujeres al espacio político libre de violencia, principio fundamental para garantizar una paridad transversal efectiva.

DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS EJECUTIVOS

El acceso y ejercicio real de las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito ejecutivo muestra avances importantes. Para garantizar la paridad en este contexto, debe ir acompañada de cambios estructurales que posibiliten el acceso, permanencia, crecimiento, promoción, empoderamiento y liderazgo de las mujeres en el sector público. Para ello, es necesario adoptar medidas y políticas que ofrezcan a las mujeres garantías en igualdad de oportunidades y condiciones para el desarrollo de su potencial.

En la cúpula de la administración pública federal, en México, la titularidad de siete⁵ de las 19 Secretarías de Estado en la actual administración está a cargo de mujeres. En este espacio se observa un avance en la paridad, en lo que respecta a los niveles de di-

rección en la administración pública federal (INEGI, 2019); la distribución por sexo de las y los funcionarios públicos registra una proporción mayor para los hombres (74,3 %) en relación con las mujeres (25,7 %).

Si bien la reforma “Paridad en Todo” establece medidas de progresividad para disminuir las brechas existentes en el ámbito público, es necesario atender las desigualdades de género que aún persisten en el mercado de trabajo, que permitan eliminar los obstáculos que impiden o limitan la participación plena de las mujeres, tales como las brechas salariales existentes, la discriminación por razón de sexo en el acceso y permanencia en el empleo, la violencia en el ámbito laboral, y el trabajo de cuidados, condiciones enmarcadas por estereotipos y prejuicios de género.

DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

Uno de los problemas que se presenta con mayor frecuencia en los centros de trabajo

es el que refiere conductas de discriminación y de violencia expresadas en agresiones

⁵ Al momento de realizar este artículo, antes de la jornada electoral, eran siete titulares mujeres. El 21 de junio de 2021, una de las secretarías de Estado registra un cambio y el nuevo titular es hombre. El 26 de agosto de 2021, la Secretaría de Gobernación también es ocupada por un hombre.

psicológicas, físicas, sexuales y económicas, siendo el hostigamiento y acoso sexual las expresiones más dañinas en este contexto.

Según datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2016), entre 2011 y 2016, al 11,8 % de las mujeres le fue solicitada una prueba de embarazo. La misma encuesta señala que el 22,5 % de las mujeres de 15 años y más ha sufrido violencia laboral en los últimos 12 meses; de estas, el 6,5 % experimentó violencia emocional, 0,8 % física; 6,6 %, sexual, y el 21,9 % había experimentado alguna forma de discriminación. Agresiones que fueron perpetradas por compañeros/as de trabajo (35,2 %), patrón/a o jefe/a (19,3 %), supervisor/a (10,2 %), gerente/a o directivo/a (8,1 %) y cliente/a (10,8 %). La violencia ejercida contra las mujeres ocurre primordialmente en las instalaciones de trabajo (79,1 %).

La discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus formas tienen impactos en los procesos de ingreso, permanencia, promoción, ascenso, el acceso a capacitación y/o profesionalización, sueldos y prestaciones. La ENDIREH destaca la prevalencia de discriminación, la cual se manifestó en: menores oportunidades que un hombre para ascender, menor salario con respecto a un hombre que realiza el mismo trabajo o tiene el mismo puesto, menos prestaciones, solicitud de pruebas de embarazo como requisito para ingresar o continuar con el empleo, impedimento o limitación para la realización de sus actividades o en el desempeño de sus funciones, así como el registro de situaciones en las que por condición de edad, estado civil o por tener hijas/os menores de edad no se les contrató, se les redujo el salario o no fue renovado su contrato.

A este contexto se suma la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, que recae principalmente en las mujeres. De acuerdo con datos del Instituto

Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2019), el tiempo dedicado al trabajo no remunerado de los hogares difiere entre uno y otro sexo, toda vez que las mujeres participan con el 76,7 % total de su tiempo semanal, en tanto que los hombres destinan el 23,3 %.

Lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres requiere procesos de cambio de actitudes y prácticas en todos los niveles y ámbitos, siendo una responsabilidad del Estado estimular y fomentar estas transformaciones, con el acompañamiento y participación de otros actores, tales como la academia, el sector privado, las organizaciones de la sociedad civil organizada, entre otros, a fin de contribuir de manera integral con planteamientos y propuestas que favorezcan el cambio.

En México se han realizado esfuerzos para lograr la institucionalización de la perspectiva de género y propiciar cambios en la cultura organizacional. Un ejemplo de ello es la Norma Mexicana NMX-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual tiene como objetivo el establecimiento de requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación, favoreciendo el desarrollo integral del personal.

Incorporar el enfoque de género en el quehacer cotidiano de cualquier centro de trabajo es una premisa básica para el cambio; para ello, es necesario instrumentar acciones para propiciar una cultura laboral que fomente la igualdad y la no discriminación, tales como:

- Asegurar que no existan mecanismos o herramientas institucionales discriminatorias en los procesos de reclutamiento y selección de personal, ofreciendo igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo;

- Establecer esquemas de capacitación y de formación accesibles para las mujeres trabajadoras;
- Tener en cuenta el impacto diferenciado entre mujeres y hombres a fin de ofrecer condiciones de trabajo que posibiliten la conciliación entre la vida laboral, familiar y/o personal;
- Establecer medidas contundentes contra cualquier forma de violencia en el entorno laboral, que contemplen acciones de prevención, atención y sanción de conductas de discriminación y violencia;
- Reconocer y promover el liderazgo de las mujeres y su contribución al desarrollo interno del centro de trabajo, y
- Contar con recursos financieros sensibles al género, estableciendo los parámetros de acción necesarios y acordes al quehacer de la institución, tomando en consideración a las y los trabajadores en los procesos de transformación.

El avance en la paridad transversal en el espacio público debe ir acompañado de medidas que generen cambios estructurales. Construir una cultura de igualdad, libre de estereotipos, discriminación y violencia requiere el reconocimiento de las problemáticas existentes, lo cual posibilita a las y los actores involucrados el diseño e instrumentación de una agenda pública que garantice de facto la igualdad sustantiva.

REFERENCIAS

Diario Oficial de la Federación (17 de octubre de 1953). Consultado el 17 de marzo de 2021.

____ (22 de noviembre de 1996). Recuperado el 14 de marzo de 2021 de:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/cofipe/COFIPE_ref08_22nov96.pdf.

____ (24 de junio de 2002). Recuperado el 14 de marzo de 2021 de:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/cofipe/COFIPE_ref10_24jun02.pdf.

____ (14 de enero de 2008). Recuperado el 14 de marzo de 2021 de:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/cofipe/COFIPE_abro_14ene08.pdf.

____ (10 de febrero de 2014). Recuperado el 27 de marzo de 2021 de:

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5332025&fecha=10/02/2014.

____ (6 de junio de 2019). Recuperado el 27 de marzo de 2021 de:

https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5562178&fecha=06/06/2019.

____ (13 de abril de 2020). Recuperado el 13 de marzo de 2021 de:

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5591565&fecha=13/04/2020.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Recuperado el 14 de marzo de 2021 de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgamvlv.htm>

Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales. Recuperado el 17 de marzo de 2021 de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgipe.htm>.

INE/CG269/2020. Recuperado el 4 de abril de 2021 de:

<https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/114523/CGex202009-04-ap-10.pdf>.

INE/CG252/2020. Recuperado el 4 de abril de 2021 de:

<https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/114501/CG2ex202008-31-ap-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

INE/CG517/2020. Recuperado el 4 de abril de 2021 de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5604597&fecha=10/11/2020.

INE/CG569/2020. Recuperado el 4 de abril de 2021 de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5605089.

INE/CG1474/2021. Recuperado el 3 de septiembre de 2021 de:

<https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/124755/CGex202108-31-ap-1.pdf>.

Instituto Nacional Electoral (2017). *La representación política de las mujeres en México*.

Recuperado el 17 de marzo de 2021 de: https://igualdad.ine.mx/wp-content/uploads/2018/12/la_representacion_politica_de_las_mujeres_en_mex.pdf.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2019). *Mujeres y hombres en México 2019*. México.

Recuperado el 28 de marzo de 2021 de:

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf.

INEGI (2016). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016*. Recuperado el 28 de marzo de 2021 de:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Recuperado el 11 de abril de 2021 de:

<https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>.

Vázquez C., L. (ed.) (2019). “Reforma Constitucional de Paridad de Género: Rutas para su Implementación”. En: *Cuaderno de investigación* N° 58 (p. 45). Ciudad de México: Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República.

Recuperado el 13 de marzo de 2021 de: <http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/>.

OTRAS FUENTES

<http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2019/Mayo/23/1697-Diputados-aprueban-reforma-constitucional-en-materia-de-igualdad-y-paridad-de-genero>. Consultado el 14 de marzo de 2021.

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4671699&fecha=15/08/1990. Consultado el 27 de marzo de 2021.

https://portalanterior.ine.mx/archivos2/CDD/Reforma_Electoral2014/normatividad_legislacion.html. Consultado el 14 de marzo de 2021.

<https://www.te.gob.mx/consultareforma2014/node/2898>. Consultado el 14 de marzo de 2021.

<https://igualdad.ine.mx/paridad/evolucion-normativa-de-la-paridad-de-genero/>. Consultado el 14 de marzo de 2021.

<http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas.php?menu1=6&IDTemas=6&pag=3>.

Consultado el 28 de marzo de 2021.

http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/TomaDecisiones_publico.pdf. Consultado el 28 de marzo de 2021.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5340/534057818005/html/index.html>. Consultado el 17 de marzo de 2021.