

UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS

SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA COMO ACCIÓN AFIRMATIVA
PARA LOGRAR EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN EL GOBIERNO
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.

Tesis para obtener el título en:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

Yacid Yuselmi Mora Mar.

DIRECTORA DE TESIS:

M.D. YUNITZILIM RODRÍGUEZ PEDRAZA

UNIVERSIDAD DE
QUINTANA ROO
SERVICIOS ESCOLARES
TITULACIONES

Chetumal, Quintana Roo, México, Octubre 2016.



Universidad de
Quintana Roo

Division de Ciencias Sociales y
Económico Administrativas



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

**"SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA COMO ACCIÓN AFIRMATIVA
PARA LOGRAR EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN EL GOBIERNO
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO"**

Presenta: Yacid Yuselmi Mora Mar.

**Tesis elaborada bajo supervisión del Comité de Asesoría y
aprobada como requisito para obtener el grado de:**

LICENCIADA EN DERECHO

COMITÉ DE TESIS:

Directora: _____

M.D. Yunitzilin Rodríguez Pedraza

Asesor: _____

Dr. Luis Gerardo Samaniego Santamaría.

Asesor: _____

Dr. José Rafael Rivero Martínez.

**UNIVERSIDAD DE
QUINTANA ROO
SERVICIOS ESCOLARES
TITULACIONES**

Chetumal, Quintana Roo, México, Octubre 2016.



**Universidad de
Quintana Roo**

**Division de Ciencias Sociales y
Económico Administrativas**

Dedicatoria.

Gracias, muchas gracias a la vida por haberme permitido concluir mi etapa como estudiante en mi amada Universidad de Quintana Roo. Durante este ciclo comprendí que no existen límites para mí y que soy la única responsable de crear mi felicidad ya que esta depende de la calidad de mis pensamientos, mis ideales y metas que me permitieron mantenerme con mi objetivo en mente, conjugando esfuerzo, dedicación y perseverancia como piezas claves para lograr cumplir mi sueño. Vaya entonces este ejemplo para mis hijas Valeria y Fernanda como herencia.

ÍNDICE

Titulo:	Pág.
<u>Presentación</u>	05
<u>Introducción</u>	07

CAPÍTULO I

<u>ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y FACTORES DE LA DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL</u>	09
1.1 La revolución francesa, antecedente de la lucha por la igualdad y no discriminación laboral por género.....	10
1.2 Rol de género.....	13
1.3 Lenguaje sexista generador de discriminación laboral.....	16

CAPÍTULO II

<u>MARCO NORMATIVO PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER</u>	19
2.1 Convención BELÉM DO PARA	21
2.2 Protocolo facultativ	
No se encontraron elementos de tabla de contenido .o de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).....	23
2.3 Criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre igualdad y no discriminación por género.....	31
2.4 Ley general para la igualdad entre hombres y mujeres.....	32
2.5 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.....	35
2.6 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.....	39
2.7 Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.....	41

2.8 Ley Federal del Trabajo. Reforma en materia de igualdad de género.....	45
2.9 Leyes que conforman el marco normativo en Quintana Roo para eliminar y prevenir la discriminación de las mujeres.....	47

CAPÍTULO III

ORGANISMOS DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN ENCAMINADOS AL FOMENTO DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS

MUJERES.....	50
3.1 Secretaria del Trabajo y Previsión Social.....	51
3.2 Instituto Nacional de las Mujeres.....	53
3.3 Consejo Nacional para prevenir la discriminación (CONAPRED).....	56
3.4 Instituto Quintanarroense de la Mujer.....	60

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LA INICIATIVA DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN QUINTANA ROO.....

4.1 Exposición de motivos de la Ley de Servicio Profesional de Carrera en el Estado de Quintana Roo.....	62
--	----

CAPÍTULO V

LA APLICACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA COMO PROPUESTA PARA LOGRAR EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER DENTRO DE GOBIERNO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.....

5.1 Las políticas públicas como acciones afirmativas para la igualdad de género.....	68
--	----

5.2	Discriminación	
laboral.....		70
5.3	Estrategia de inclusión con enfoque de género en el Servicio Profesional de Carrera.....	71
5.3.1	Comité técnico de evaluación del Servicio Profesional de Carrera.....	72
5.3.2	Subcomités.....	73
5.3.3	Lineamientos para reclutamiento y selección de personal con perspectiva de género.....	73
5.3.4	Catálogo de los perfiles de los puestos bajo enfoque de género.....	74
5.3.5	Bases de la convocatoria pública con lenguaje incluyente.....	74
5.3.6	Capacitación y evaluación periódica.....	76
CONCLUSIÓN		77
CONCEPTOS		79
Fuentes de información		84

PRESENTACIÓN

Durante varias décadas se han implementado políticas públicas a favor de la igualdad de género, para lograr un cambio sustantivo y de fondo con objeto de acabar con la desigualdad entre hombres y mujeres, permitiendo que este sector vulnerable se encuentre con igualdad de oportunidades y condiciones para tener una vida plena, alcanzado su desarrollo profesional sin que sea una limitante su condición de género, esta tesis tiene por objeto proponer el reclutamiento del personal de Gobierno del Estado por medio de instrumentos técnicos que evalúen las capacidades cognitivas de los individuos y sus aptitudes para desempeñar un puesto específico, de manera transparente y con igualdad de oportunidades para todas las personas, lo que abrirá la puerta a muchas mujeres para lograr alcanzar su desarrollo personal y profesional mediante un empleo digno, libre de acoso y hostigamiento.

Para fines de presentación, se estructuró esta tesis de la siguiente manera:

El capítulo primero tiene como objetivo presentar los antecedentes históricos en los cuales las mujeres han luchado por lograr la igualdad sustantiva como un hecho natural de los seres humanos.

En el capítulo segundo se aborda el marco normativo, que tiene como finalidad garantizar y prevenir la desigualdad entre géneros asimismo eliminar y erradicar conductas que dañan y menoscaban la integridad de las mujeres mediante leyes que protegen sus derechos como individuos iguales ante la ley.

Mientras que el capítulo tercero tiene como objetivo identificar a las instituciones gubernamentales encargadas de generar, aplicar y ejecutar políticas públicas a favor de las mujeres.

En el capítulo cuarto se hace un análisis breve del antecedente que se tiene en el Estado del Servicio Profesional de Carrera, el cual cuenta con una ley que estructura este sistema de reclutamiento el cual no ha sido aplicado en las dependencias del Estado de Quintana Roo, por lo cual su análisis no va más a ya de la ley preexistente.

En el capítulo Quinto se encuentra de manera estructurada la propuesta de esta tesis la cual es la implantación de hecho del Sistema de Servicio Profesional de Carrera como un mecanismo que permita la inclusión de las mujeres mediante evaluaciones técnicas, lo que evitará la discriminación y la desigualdad laboral.

Finalmente esta tesis está encaminada a tener un enfoque objetivo de la desigualdad que por décadas han vivido las mujeres, en el ámbito familiar, social, político, económico y laboral; que ha limitado su desarrollo personal y profesional, si bien encontraran durante esta investigación la cantidad de leyes que existen con el objeto de hacer valer y reconocer un derecho natural, estas no han causado un cambio de fondo ya que si bien hombres y mujeres son iguales ante la ley, de hecho sigue dándose la discriminación como un acto natural y no cultural que puede ser modificado y eliminado mediante mecanismos que obliguen a los individuos a verse como iguales, y no continuar con condiciones que laceran y denigran a un grupo que por años ha sido considerado como seres humanos de segunda.

INTRODUCCIÓN.

El rol que se les asignó a las mujeres durante la historia ha sido de desigualdad y subordinación ante el sexo masculino. Durante años se ha manejado que los hombres y las mujeres no son iguales. Por lo tanto no pueden ocupar puestos directivos, gerenciales, o sueldos iguales por el mismo trabajo que los hombres. Sin embargo el género femenino se ha resistido y revelado. Tocando puertas que no se abren limitado su crecimiento y desarrollo laboral, por lo que han tenido que derribarlas para obtener lo que por derecho les corresponde por estar reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y ser un derecho humano.

Si bien hombres y mujeres de manera biológica son diferentes, no lo son en las capacidades cognitivas, por lo tanto alimentar una idea equivocada refuerza paradigmas de que hay trabajos que solo los hombres pueden desempeñar en el ámbito público y que las mujeres sería incapaces teniendo como resultado una discriminación sistemática que coloca a la mitad de la población que representan las mujeres en situación de vulnerabilidad.

También se realiza un análisis de los factores que han sido detonantes de la discriminación y desigualdad para que a las mujeres se les asignen puestos secundarios en el campo laboral.

Por ello durante la investigación para la creación de esta tesis se buscará conocer los antecedentes de la lucha de las mujeres mediante el estudio de legislación internacional y nacional que ha tenido como objetivo la erradicación de la desigualdad y discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, utilizando el derecho positivo veremos el hecho de que a pesar de que existen leyes, normas y programas institucionales la inclusión del género femenino al campo laboral no ha permeado lo suficiente para obtener condiciones igualitarias al género masculino

permitiendo que ambos se desarrollen con las misma oportunidades sin que influya su sexo.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y FACTORES DE LA DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL.

“El problema de la igualdad de las mujeres, no es político, ni ético, sino lógico, es imposible conseguir los derechos y posiciones de aquel, cuya existencia social depende de la desigualdad”

(María Jesús Izquierdo)

El presente capítulo abordará los antecedentes históricos y los factores que han generado la discriminación de las mujeres en el campo laboral y como esta desigualdad por sexo ha existido desde que el mundo es mundo; es por ello la importancia de conocer como las mujeres han luchado por un derecho natural que les ha sido negado, teniendo como argumento la inferioridad femenina como causa principal de la desigualdad entre sexos, generando roles de género que han mantenido a la mujer fuera del ámbito público, negándole su individualidad y libertad de elegir como desarrollarse en el campo laboral.

1.1 La Revolución Francesa, antecedente de la lucha por la igualdad y no discriminación laboral por género.

En Francia surge el movimiento político, económico, militar y social, más importante de esa época, debido a que los ideales que motivaron la Revolución se sostenía en el derecho a la libertad del ser humano desde que nace; así como la igualdad entre los individuos.

Pero la mitad de los habitantes de Francia fueron discriminados por ser mujeres, lo que trajo un descontento entre este grupo; es así que Olympia de Gouges en septiembre de 1791 presentó la Declaración de los Derechos de la Mujer, y la Ciudadana, la cual era una versión femenina de la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano de 1789. Dicha declaración tenía como objetivo denunciar públicamente que la Revolución olvidó la igualdad entre hombres y mujeres.

Este atrevimiento de Olympia de Gouges, desencadenó el encarcelamiento y posteriormente el que fuera decapitada en la guillotina. El gobierno de Robespierre, argumentaba que Gouges había cometido el delito de haber olvidado las virtudes de su sexo para mezclarse en la política.

Esta idea ha sido parte del pensamiento que ha predominado dentro de la política, afirmando “que las mujeres se mezclan por virtudes de su sexo”¹, menospreciando sus capacidades cognitivas y de liderazgo para ejercer el poder.

La Revolución Francesa constituyó un proceso de concepción de ideas que surgieron a partir de la esencia de la propia lucha, la cual nace por el deseo de tener la libertad de elegir partiendo de que todos somos iguales, pero los paradigmas de la sociedad consideraban que esta igualdad no podría darse entre dos seres fisiológicamente diferentes, además que no estaba en su naturaleza ya que Dios hizo a Eva para estar sujeta al hombre no en igualdad, por lo tanto no podían exigir esos derechos las mujeres, ya que eran inferiores al hombre, desde un concepto divino y poco lógico; el cual tuvo como consecuencia que más mujeres comenzaran alzar la voz por la lucha de un derecho que tenían desde su concepción.

Y es entonces que en 1792 la inglesa Mary Wollstonecraft, analiza el tema de la subordinación de la mujer como un concepto histórico y cultural y no natural e inevitable, siendo la hipótesis de su obra el hecho que las mujeres nacen como seres humanos libres, pero que es el hombre que decide sobre el rol de género que debe desempeñar dentro de una sociedad que esclaviza a la mujer por su fisiología, evitando su desarrollo pleno como sujetos inteligentes y capaces de realizar las mismas actividades que cualquier individuo teniendo como clave para superar la subordinación femenina la educación.

¹<http://www.uv.es/~dones/temasinteres/historia/olimpia.htm> fecha de consulta: 13 de octubre de 2016.

Es así que Mary señala: “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”².

Estas ideas que expresaba Mary Wollstonecraft en su análisis literario, eran avanzadas para su época ya que aborda la igualdad entre los sujetos sin distinción de su sexo, al mismo tiempo que conceptualiza la palabra género a una cuestión cultural y social que limita al ser humano a un hacer o no hacer, basado en sus características fisiológicas y no cognitivas para poder desarrollar sus capacidades.

Wollstonecraft también señala que si se considera a la mujer inferior al hombre se podrían aplicar mecanismos que le permitan desarrollarse como cualquier otro sujeto sin que sea determinante su sexo para realizar alguna actividad que le produzca satisfacción, siendo este pensamiento revolucionario parte de la igualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres.

Los pensamientos filosóficos de Rousseau y Wollstonecraft, cuestionaban una sociedad que había luchado por la igualdad y la libertad entre los hombres pero que a las mujeres se les había excluido ya que se consideraba dentro de su naturaleza la sumisión y, no el de un individuo libre; sin embargo estas mujeres pusieron como parte de esa transformación social un hecho como consecuencia de una lucha revolucionaria que sin querer abrió la puerta a un tema que sigue haciendo eco hasta nuestros días, siendo el rol de género un paradigma que romper.

² Página de Historiasiglo20 <http://www.historiasiglo20.org/sufragismo/primfemgb.htm> Fecha de consulta 12 de septiembre de 2016.

1.2 Rol de género

La conformación de las sociedades se basa en la diferenciación de actividades que cada individuo realiza con el objetivo de atribuirles roles predeterminados en base a sus características sexuales; este hecho ha sido aplicado a lo largo de la historia delimitando las actividades entre hombres y mujeres que desempeñan en la vida cotidiana y laboral.

Esta concepción cultural que ha prevalecido en la historia ha generado la discriminación a las mujeres por el simple hecho de ser mujer; pero este tipo de conductas creadas socialmente pueden ser modificadas con el objetivo de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, rompiendo con estereotipos que han generado que a las mujeres se les impida el desarrollo en el campo laboral por su sexo, sin tomar en cuenta sus capacidades y destrezas para realizar un trabajo igual que un hombre.

El rol de género se basa en actividades específicas que le corresponden a cada uno de los sexos, por ejemplo los hombres pueden ser mecánicos, ingenieros, políticos, doctores, arquitectos, directivos, albañiles, pescadores, cazadores, etc; mientras las mujeres se dedican a labores del hogar, estilistas, modelos, enfermeras, secretarias, dependientes, etc; cerrando las demás opciones por no corresponder al rol de género determinado por la sociedad.

De acuerdo con Marta Lamas “los dos conceptos son necesarios: no se puede ni debe sustituir sexo por género. Son cuestiones distintas. El sexo se refiere a lo biológico, el género a lo construido socialmente, a lo simbólico”.³

Es así que los roles de género definen los comportamientos entre lo femenino y masculino, para asignar las actividades que cada uno debe realizar durante su

³ Página de INMUJERES <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/82106/sredgserig07.pdf> fecha de consulta 13 de septiembre de 2016.

vida en sociedad, coartando el derecho de los individuos a la libertad de ejercer otra actividad fuera de los roles determinados sin que por ello se les discrimine e impida el crecimiento laboral teniendo las capacidades cognitivas para realizar dicha actividad.

Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta la generación o el rango de edad de las personas, una división básica de los roles de género corresponde a la división sexual del trabajo.⁴

Desde que las personas nacen, son marcadas con estereotipos sociales que definen su masculinidad o su feminidad, basándose en los juegos que deben jugar los niños y las niñas, o el color de ropa que definen a un sexo clasificando lo que si es para uno u otro; por ejemplo: el rosa es para las niñas y a los niños no se les está permitido vestirlos de ese color. En el caso de las niñas jugar a los carritos no está permitido porque no desarrolla su feminidad, adoctrinando desde su primera infancia cuál será su rol de género dentro de una sociedad.

De las expectativas que se generan con el comportamiento de los roles de género, se construyen estereotipos; estos son generalizaciones y creencias sobre cómo deben ser y deben comportarse los hombres y mujeres.

Los roles son cargas con significados sociales atribuidos a mujeres y hombres y colocándolos como opuestos, lo que genera una impresión de que mujeres y hombres tienen diferencias irreconciliables y pertenecen a espacios diferenciados; por ejemplo las mujeres al ámbito privado en el hogar y los hombres al ámbito público.

⁴Idem.

Algunos estereotipos de género son:

- Las mujeres deben quedarse en la casa y cuidar a los hijos e hijas ya que son tiernas y amorosas por “naturaleza”.
- Los hombres no lloran porque son fuertes y no son sensibles.⁵

Todo este tipo de paradigmas sociales han hecho que la mujer sea discriminada y relegada a cargos laborales inferiores que impiden su desarrollo individual como persona, y por el que ha tenido que luchar, siendo un derecho natural que la ley protege pero que muy poco se aplica dentro de una sociedad culturalmente discapacitada para entender que todos somos iguales y, que por tanto podemos hacer cualquier actividad que realice cualquier individuo independientemente de su sexo.

1.3 Lenguaje sexista generador de discriminación laboral.

La comunicación ha sido clave para la interacción entre los individuos dentro de una sociedad, donde de forma verbal, escrito o lenguaje corporal, se reflejan los valores, del pensamiento, de la sociedad que la crea y utiliza.

Las palabras no son simples letras conjugadas al azar, son herramientas que refuerzan lo que las personas son, transmitiendo mensajes que ratifican los estereotipos determinados para cada género, fomentando la discriminación entre hombres y mujeres, colocando a la mujer como inferior al hombre.

Este lenguaje cotidiano y aceptado por la mayoría de las personas es tan común escucharlo desde los juegos infantiles; ejemplo: “Vieja el que llegue al último, niña si lloras, jugar con muñecas es cosa de viejas”. Este tipo de pensamiento es

⁵Idem.

habitual oírlo dentro de nuestro entorno social, el cual condiciona de manera subconsciente, aceptándolo como un hecho natural y no cultural que se deba modificar y erradicar porque no sólo es discriminación sino que además representa una manifestación de violencia.

Por ello la importancia de eliminar este tipo de lenguaje dentro del campo laboral; ya que ésta es una micro-sociedad donde los individuos con ideas pre-constituidas reflejan su cultura y educación, adquirida bajo experiencias propias de la infancia y desarrollo como adulto que a su vez se enriquecen con las adquiridas escolarmente, y que al final, practican dentro del lugar de trabajo, donde se lleva a cabo la discriminación por género desde acciones, omisiones y por expresiones que devalúan las capacidades de las mujeres para llevar a cabo tareas de responsabilidad igual que cualquier individuo que pueda desarrollar esa misma tarea, lo que hace más difícil el que las mujeres lleguen a los puestos de poder.

Las mujeres han sido consideradas a lo largo de la historia menos que seres humanos, y ni hablar de derechos, por lo tanto se ha clasificado su género como un hecho natural y divino el que se mantengan sumisas ante el género masculino, y el lenguaje sexista que han reforzado este hecho mediante frases: “*calladita te vez más bonita*”, o “*las niñas lindas son tontas*”.

El Manual del uso no sexista, destaca que este tipo de lengua y cito tal cual: “*Entorpece a las mujeres que tomen consciencia de sí mismas y de su opresión*”: Sustantivo, pronombre; adjetivo tienen género (...) Toda expresión que, debiendo ser genérica, se formule de modo que la mujer quede eliminada u olvidada, será una expresión sexista. Ejemplo Canonizar; Reinar; tripulación (...) ⁶

⁶ Manual del uso no sexista en el lenguaje en el ámbito jurídico laboral.

http://www.ciidet.edu.mx/ciidet/documentos/meg/MANUAL_USONOSEXISTA.pdf Fecha de consulta: 14 de septiembre de 2016.

Los vacíos léxicos son la falta de vocablos para referirse a ciertas cualidades o actividades humanas sin especificar sexo, plantea problemas por estar algunas palabras referidas sólo al varón: hombría; caballerosidad.

Para el común de los mortales, todo lo que existe tiene nombre y lo que no tiene nombre no existe, estos vacíos léxicos contribuyen a silenciar, si no a ocultar, las correspondientes cualidades de la mujer.⁷

Es importante destacar que todo conocimiento adquirido puede ser modificado y re-estructurado, por ello la aplicación o estructuración del lenguaje socialmente aceptado por siglos puede cambiar a partir de hacer conciencia que hombres y mujeres son iguales y por tanto ambos pueden elegir el rol que desean desempeñar dentro del campo laboral sin condiciones de género que delimitan el desarrollo personal.

Las mujeres no son más débiles, ni menos capaces que un hombre por el hecho de ser mujeres, ambos sexos son iguales para desempeñar cualquier rol que deseen llevar a cabo, por ello la importancia del lenguaje dentro del campo laboral.

En el Manual de uso no sexista del lenguaje, se señala lo siguiente:

“Que la única diferencia real entre hombres y mujeres son las biológicas; y todas las demás que se atribuyen a mujeres y hombres, sensibilidad, dulzura, sumisión, dependencia, fortaleza, rebeldía, violencia, independencia... son culturales y por tanto, aprendidas, es una construcción social llamada género. El género, femenino o masculino, que se nos adjudica al nacer, alude al conjunto de atributos simbólicos, sociales,

⁷ Manual del uso no sexista en el lenguaje en el ámbito jurídico laboral.

http://www.ciidet.edu.mx/ciidet/documentos/meg/MANUAL_USONOSEXISTA.pdf Fecha de consulta: 14 de septiembre de 2016.

políticos, económicos, jurídicos y culturales asignados a las personas de acuerdo con su sexo”.

Son características históricas, sociales y culturalmente atribuidas a mujeres y hombres en una sociedad con significación diferenciada de lo femenino y lo masculino, construidas a través del tiempo y que varían de una cultura a otra.⁸

Al analizar lo ya antes redactado, se puede concluir que hombres y mujeres están estructurados y controlados por códigos de conducta culturalmente aceptados, y que la reafirmación del lenguaje sexista es influyente en la concepción de los roles que deben desempeñar un género u otro para diferenciar su feminidad o masculinidad mediante la discriminación y subordinación de un género que por años ha sido excluido y menospreciado desde la infancia hasta la edad adulta, donde se condiciona y obliga a la mujer hacer el sexo débil por condición cultural y no natural del ser humano que nace libre, y que es esclavizado por mentes discapacitadas en un mundo de hombres, que la única manera de poder sentirse capaces es devaluando y sometiendo al sexo femenino.

⁸Idem.

CAPÍTULO II

MARCO NORMATIVO PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER.

El empoderamiento de la mujer es una necesidad imperante para lograr romper con estigmas que las han discriminado por años, evitando que se desarrollen en el ámbito laboral en roles de género determinados para el sexo masculino, es por ello que se han realizado intentos desde el área jurídica para romper con conceptos sociales que han menoscaba y menospreciado a las mujeres relegándolas al ámbito privado, excluyéndolas de lo público.

Las normas nacen con el objeto de obligar a hacer o un no hacer respecto a una conducta que menoscaba el desarrollo social, protegiendo los derechos fundamentales de los individuos sin distinción de sexo, raza, género, edad, religión, preferencia sexual, estado civil o cualquier otra que marque la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y todas aquellas leyes que emanen de ella; asimismo de todos aquellos tratados internacionales en los que México haya sido parte sin distinción.

Al respecto, vale la pena señalar el texto del artículo 1 párrafo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que señala:

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

A nivel nacional, este es el principal parámetro para exigir tratamiento igual entre hombres y mujeres.

2.1 Convención BELÉM DO PARA.

La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), organismo especializado del Sistema Interamericano creado en 1928 con el mandato de velar por los derechos e intereses de las mujeres, detectó un vacío en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en cuanto a que no contemplaba el tema de violencia contra las mujeres y acordó diseñar una estrategia multidimensional y multifocal que abordara este tema a través de consultas a expertas, incluyendo la participación de la sociedad civil a nivel nacional y de las instancias decisorias de la Organización de Estados Americanos (OEA).

La CIM convocó una consulta en julio de 1990 y en octubre adoptó la “Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”. En 1991, la Asamblea General de la OEA aprobó la resolución AG/RES. 1128 (XXI-0/91) “Protección de la Mujer contra la Violencia” mediante la cual se resuelve apoyar la iniciativa de la CIM de elaborar un anteproyecto de convención interamericana para la erradicación de la violencia contra la mujer.

La CIM convocó a una reunión de juristas quienes acordaron que este instrumento internacional debía tratar una tipificación general de los casos de violencia de género, la obligación de los Estados en este campo, una definición de los derechos mínimos y de las reparaciones y los mecanismos para asegurar el respeto de los mismos. En octubre de 1991, la CIM remitió a los gobiernos el texto de la convención y se realizaron consultas con comisiones parlamentarias, ministerios y asociaciones, así como las organizaciones de la sociedad civil. En junio de 1992 la Asamblea General de la OEA urgió a los países a remitir sus observaciones y de abril a octubre de 1993 se revisó el proyecto de convención.

En 1994 se convocó a una Asamblea Extraordinaria en Belém Do Pará, Brasil, con miras a considerar el proyecto de convención. El texto fue aprobado por votación

nominal con 19 países a favor y dos abstenciones y se consideró por aclamación remitirlo a la Asamblea General de la OEA. Durante la Asamblea, 8 países firmaron la Convención de Belém Do Pará dando inicio al proceso de ratificación y entrada en vigor.

Actualmente la Convención cuenta con la ratificación de 32 de los 34 miembros de la Organización de los Estados Americanos (OEA). Se ha convertido en un importante instrumento educador y promotor de la no violencia contra las mujeres, que incluye medidas para su sanción y erradicación.⁹

La convención Belém Do Pará, tiene como reconocimiento que el respeto irrestricto a los derechos humanos ha sido consagrado en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y reafirmado en otros instrumentos internacionales y regionales; afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades; preocupados porque la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

Recordando la Declaración sobre la Erradicación de la Violencia contra la Mujer, adoptada por la Vigésimoquinta Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres, y afirmando que la violencia contra la mujer trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases; convenidos de que la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo

⁹ Página DialogoCIM <https://dialogocim.org/2013/12/27/como-nace-la-convencion-de-belem-do-para-recordando-su-origen-en-el-vigesimo-aniversario-de-la-convencion-interamericana-para-prevenir-erradicar-y-sancionar-la-violencia-contra-la-mujer/> **Fecha de consulta:** 14 de septiembre de 2016.

individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida, y de que la adopción de una convención para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, en el ámbito de la Organización de los Estados Americanos, constituye una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas.¹⁰

La mujer por años ha sido objeto de discriminación por el hecho de haber nacido mujer, y ha tenido una lucha histórica por hacer valer sus derechos y que éstos sean reconocidos con la finalidad de lograr erradicar este tipo de violencia que se vive en todos los ámbitos que han afectado su desarrollo como individuo, donde muchas mujeres han pagado con sangre el hecho de que hoy sean reconocidas y protegidas por la ley que se instituyó con el objeto de velar y cuidar las garantías de cada uno de los individuos para vivir en igualdad de condiciones; esta libertad que es natural de su existencia las ha obligado a tener que derribar muros y romper puertas haciéndose notar en una sociedad que las ha excluido, queriéndolas convertir en invisibles, con discursos que invaden los medios de comunicación, mediante lenguaje sexista que se ha vuelto parte de la jerga cotidiana con el fin de minimizarlas asíéndolas creer que no forman parte de un mundo construido por hombres y para hombres, señalándonos no aptas para desempeñar cargos de liderazgo; y esta es la esencia de esta convención.

2.2 Protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

La violencia en contra de las mujeres en todas las etapas de su vida ha sido una violación a sus derechos humanos que a lo largo de la historia, donde desde la

¹⁰ Página del Departamento de Derechos Internacionales DEA
<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html> Fecha de consulta: 14 de septiembre de 2016.

infancia se le ha adoctrinado como el sexo débil por lo cual debe estar en sujeción al sexo fuerte, lo que ha traído como consecuencia que se vea afectado su desarrollo dentro del ámbito privado y público.

Si bien existe legislación suficiente para la protección de los derechos de la mujer, la falta de armonización entre las leyes federales y estatales así como las políticas públicas que se han realizado con el objeto de vigilar y garantizar que las mujeres tengan una vida libre de violencia y discriminación por género, no han sido suficientes para la erradicación una conducta aprendida a lo largo de la historia y que es aceptada socialmente, constituyendo esto un obstáculo para la eficacia de la norma, lo que ha generado que estas leyes sean letra muerta debido a la diferenciación de la interpretación de las mismas que handejando en estado de indefensión a las mujeres, que día a día luchan por la igualdad de género.

Algunos datos obtenidos de información recabada por la ONU MUJERES MÉXICO señala:

“En México, según datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2011 [1], 63 de cada 100 mujeres de 15 años y más han padecido algún incidente de violencia lo largo de su vida, mientras que en el año previo a la entrevista la cifra fue de 40%.

27% de las mujeres de 15 años y más padeció al menos un incidente de violencia (emocional, económica, física y/o sexual) ejercida por su actual o más reciente pareja, en el último año.

La violencia contra las mujeres no ocurre exclusivamente en el ámbito de las relaciones de pareja: tan sólo en el último año reportado, 15.5% de la mujeres de 15 años y más fue víctima de violencia por parte de un desconocido, vecino o amigo; 3.4% padeció violencia perpetrada por algún

familiar distinto a la pareja, y 1.0% reportó haber vivido violencia por parte de un profesor o compañero de la escuela.

Las mujeres también son víctimas de violencia y discriminación en el ámbito laboral. A manera de ejemplo, alrededor de 15% de las mujeres de 15 años y más que alguna vez en su vida trabajó o solicitó trabajo, les fue requerido un certificado de no gravidez como requisito para su ingreso al trabajo, o las despidieron por embarazarse, o les redujeron el salario.

El feminicidio ha alcanzado proporciones alarmantes en México. Se estima que en los últimos 25 años ocurrieron más de 35 mil defunciones de mujeres con presunción de homicidio. Aunque- existen dificultades para dimensionar la incidencia de esta forma de violencia extrema contra las mujeres, ya que los sistemas actuales de información y registros administrativos en el país no están diseñados para brindar datos apropiados sobre los feminicidios, una forma de aproximarnos a su cuantificación es a través de los certificados de defunción.¹¹

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, establece de una manera legal los principios aceptados internacionalmente sobre los derechos de la mujer y que son aplicables a todas las mujeres del mundo.

La norma básica legal de dicha Convención es la prohibición de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Estas normas no pueden ser satisfechas solamente por la ratificación de leyes neutrales de género.

Adicionalmente a las demandas de que las mujeres tengan iguales derechos que los hombres, la Convención va más allá, por medio de la prescripción de medidas

¹¹ Página ONU MUJERES MÉXICO <http://mexico.unwomen.org/es/nuestro-trabajo/eliminar-la-violencia-contra-mujeres-y-ninas> Fecha de consulta: 17 de septiembre del 2016.

a ser tomadas para asegurar que las mujeres de todo el mundo sean capaces de gozar de estos derechos, los cuales les pertenecen por Ley.

La Convención fue adoptada por la Asamblea General en 1979 para reforzar las provisiones de los instrumentos internacionales existentes, diseñados para combatir la continua discriminación contra la mujer.

Además identifica muchas áreas específicas donde han existido casos notorios de discriminación contra la mujer; por ejemplo, en lo que concierne a los derechos políticos, matrimonio, familia y empleo.

La Convención menciona metas específicas a ser tomadas para facilitar la creación de una sociedad global en el cual las mujeres gozan de una igualdad con los hombres y así, de la plena realización de sus derechos humanos garantizados.¹²

Resulta importante hacer mención de algunas manifestaciones vertidas en el extracto de la Declaración de Viena y el Programa de Acción, parte I, párrafo 18:

*"Los derechos humanos de las mujeres y las Niñas recién nacidas representan una parte inalienable, indivisible e integral de los derechos humanos universales. La completa y equitativa participación de las mujeres en la vida política, civil, económica, social y cultural, a nivel nacional, regional e internacional, así como la erradicación de todas las formas de discriminación por razones de sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional."*¹³

La desigualdad a la que ha estado sujeta la mujer ha sido de hecho y derecho, y la creación del Protocolo busca romper con ideologías de todo el mundo sobre el

¹²Extractos de la Discriminación contra la Mujer: La Convención y el Comité, Hoja de Información # 22 Centro de las Naciones Unidas para los Derechos humanos Página de PDHRE. Disponible en: <http://www.pdhre.org/conventionsum/cedaw-sp.html>

Fecha de consulta: 17 de septiembre de 2016.

¹³Idem.

papel que juegan las mujeres dentro de su entorno social, familia y lugar de trabajo con el único fin de crear sociedades democráticas e igualitarias donde la justicia no sea solo para un grupo sino que la eficacia de la norma sea para garantizar los derechos de los individuos sin distinción.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer ("CEDAW" por sus siglas en inglés) es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer por sus Estados Parte.¹⁴

El objetivo del mismo, como ya se ha indicado, fue garantizar la eficacia del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, generando resultados positivos, obligando a los países que pertenecen a éste, que garanticen la erradicación de la desigualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos, procurando que sin importar el género todos los individuos sean tratados con igualdad de condiciones mejorando su desarrollo personal y profesional, para ello se necesitan realizar acciones afirmativas que pongan piso parejo ocasionado como resultado un cambio social donde la desigualdad sea un concepto que no forme parte del día a día de las mujeres.

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 21 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el Comité puede hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados Partes. Esas sugerencias y recomendaciones de carácter general se incluirán en el informe del Comité junto con las observaciones de los Estados Partes, si las

¹⁴ Tomado de la página de DerechosHumanos.net "Herramientas para la Defensa y Promoción de los Derechos Humanos"

Disponible en: <http://www.derechoshumanos.net/ONU/ComiteEliminacionDiscriminacionContraMujer-CEDAW.htm> Fecha de consulta: 12 de octubre de 2016

hubiere. Hasta la fecha el Comité ha adoptado un total de 25 recomendaciones generales.¹⁵

Es por ello que el Comité de la CEDAW, después de una serie de estudios y supervisiones, ha exhortado a los estados firmantes a:

- a) Revisar su estrategia de seguridad pública para la lucha contra la delincuencia organizada a fin de adaptarla a sus obligaciones internacionales de derechos humanos, incluida la Convención, y poner fin a los altos niveles de inseguridad y violencia en el país, que afectan de forma desproporcionada a las mujeres y las muchachas;
- b) Invertir los efectos negativos de esta estrategia para las mujeres y las muchachas y cumplir sus obligaciones de diligencia debida para prevenir la violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, las desapariciones forzosas, las torturas y los asesinatos, en particular el feminicidio; investigar, enjuiciar y sancionar a los autores de delitos, ya sean entidades estatales o no estatales, y proporcionar reparación a las mujeres que hayan sido víctimas de la violencia, independientemente del contexto y de los presuntos responsables;
- c) Impartir capacitación sistemática en materia de derechos humanos, en particular sobre los derechos de la mujer, a todos los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, a las fuerzas del ejército y la armada que participan en operaciones en el contexto de la estrategia de seguridad pública y establecer y hacer cumplir un código estricto de conducta a fin de garantizar de modo efectivo el respeto de los derechos humanos;

¹⁵ Recomendaciones generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Página Oficial de UN Women.
Disponibile en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm> Fecha de consulta: 12 de octubre de 2016

- d) Adoptar todas las medidas necesarias para establecer un sistema estándar para la reunión periódica de datos estadísticos sobre la violencia contra la mujer, desglosados según el tipo de violencia y las circunstancias en que se cometió el acto de violencia, que incluya información sobre los autores y las víctimas de estos actos y la relación entre ellos.¹⁶

Ante esas recomendaciones, el estado mexicano dio respuesta, haciendo mención de diversas estrategias y políticas públicas realizadas, las cuales pueden deducirse de la contestación que el Comité efectuó a México, y que se plasman a continuación:

“El Comité elogia la reforma constitucional en materia de derechos humanos (2011), que da rango constitucional a los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado parte, incluida la Convención, y que consagra el principio pro persona;

El Comité toma nota con reconocimiento de las modificaciones realizadas en el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales de 2008, que introdujo un sistema de cupos de género para registrar a los candidatos en una proporción de 40:60, y acoge con beneplácito los resultados preliminares de las elecciones federales (2012), que indican que el 36,46% de los escaños del Congreso Nacional serán ocupados por mujeres.

El Comité toma nota con reconocimiento del progreso alcanzado en el marco legislativo e institucional del Estado parte para abordar la violencia contra las mujeres en el plano federal, que incluye, entre otras cosas:

- a) La adopción de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de 2007, y sus reglamentos anexos de 2008;

¹⁶ Página México ante la CEDAW <http://www.unfpa.org.mx/publicaciones/CEDAW.pdf> fecha de consulta 17 de septiembre de 2016.

b) La promulgación de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, de 2012, así como la Ley para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas;

c) El establecimiento del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres para promover acciones interinstitucionales coordinadas en materia de violencia contra las mujeres.

El Comité toma nota con reconocimiento de la adopción en 2009 de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Hombres y Mujeres, instrumento no vinculante que certifica a las organizaciones públicas, sociales y privadas que incluyen una perspectiva de género en sus prácticas de empleo.

El Comité acoge con beneplácito también la ratificación por el Estado parte de los siguientes tratados internacionales de derechos humanos desde que se examinó el sexto informe del Estado parte en agosto de 2006:

- a) La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo, en 2007;
- b) El Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en 2007; México ante la CEDAW 14;
- c) La Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas, en 2008.¹⁷

¹⁷Idem.

Aún cuando en México ha realizado actividades para beneficiar la erradicación de la violencia en contra de la mujer hoy es un reto su aplicación tanto de las leyes, normas, procedimientos, políticas públicas y todas aquellas acciones afirmativas que garanticen la erradicación de la discriminación de las mujeres tanto de hecho como de derecho, siendo la capacitación al personal que lleva a cabo el ejercicio de hacer cumplir con todas éstas, el punto de partida para la eficacia de las mismas.

No son suficientes las acciones de buena voluntad, lo que se necesitan son hechos contundentes y determinantes. Para poder hablar de un Estado democrático es necesario asegurar acciones que garanticen la igualdad entre los sujetos que la conforman y que ésta igualdad se dé de manera natural.

Para ello aun existe mucho trabajo por hacer, pues es necesario romper con esquemas que han limitado a las mujeres para que tengan un desarrollo pleno en todas las etapas de su vida.

2.3 Criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre igualdad y no discriminación por género.

La jurisprudencia ha formulado criterios que tienen como bases configurar de manera concreta los principios de igualdad y discriminación en todos los campos sistematizando dichos conceptos con el objetivo de armonizar las leyes y su interpretación para su debida aplicación garantizando los derechos humanos de los individuos.

Un ejemplo de criterios establecidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su Tesis 1ª CDXXXI/2014¹⁸ quien al referirse únicamente a ciertas cualidades de la mujer para obtener un trabajo es discriminación por género, por lo

¹⁸ Página de la SCJN <https://goo.gl/1L6DJE> Fecha de consulta: 17 de septiembre de 2016.

que derivado de ello se produce un reconocimiento basado en la discriminación por edad, género y apariencia física, por lo que va en contra de lo que se encuentra en la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo primero párrafo quinto.

Entre esos criterios está la Tesis: P. XX/2015 (10ª)¹⁹ donde la SCJN señala que es obligación del Estado de garantizar la impartición de justicia con perspectiva de género reconociendo el derecho de las mujeres a tener una vida libre de violencia y de discriminación, rompiendo con estereotipos tomando en cuenta la desventaja, obstáculos y barreras que ha tenido que enfrentar la mujer, donde la obligación del juzgador es determinar la operatividad de los Derechos humanos, no solo analizando el fondo sino el contorno de donde se desarrollan los hechos protegiendo grupos de especial vulnerabilidad como las mujeres, niñas y grupos indígenas. En este mismo sentido existe la Tesis 1ª CLX/2015 (10ª)²⁰

En México la discriminación que vive la mujer es en todas las áreas de su vida por lo que la igualdad ha sido considerada por la SCJN como un valor superior de orden jurídico lo que hace un criterio básico para la generación de leyes y la aplicación de las mismas, tomando como base el artículo primero de la constitución donde se encuentra como principios la igualdad y no discriminación.

2.4 Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres.

México es parte de la CEDAW por lo tanto dentro de sus obligaciones está la de generar leyes que tengan como objetivo alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres de manera efectiva reconociendo los derechos que emanan de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, teniendo como finalidad eliminar todo tipo de discriminación.

¹⁹ Página de la SCJN <https://goo.gl/QdW0dw> Fecha de consulta: 17 de septiembre de 2016

²⁰ Página de la SCJN <https://goo.gl/3zEOwx> Fecha de consulta: 17 de septiembre de 2016.

Dentro de la exposición de motivos para la creación de esta ley se detalla la discriminación que se vive dentro del núcleo familiar, y cómo es que el entorno social donde niñas y niños crecen, aporta para que se adopten acciones que limitan la igualdad entre ambos sexos, reproduciendo conductas de discriminación que violentan el desarrollo de ambos géneros, que quiebran y fragmentan el tejido social.

Representa un gran desafío para cualquier gobierno eliminar las brechas que existen entre ambos sexos, pero no imposible de realizar si se crean mecanismos legales e institucionales que fomente la inclusión de las mujeres en la economía y la política permitiendo el empoderamiento de la misma, mediante la transversalidad de la perspectiva de género en el quehacer legislativo logrando la igualdad sustantiva.

Aquí un fragmento de la exposición de motivos:

“La igualdad entre mujeres y hombres, entendida como el acceso de todas las personas a la igualdad de oportunidades, se presenta como un referente que permite evaluar el tipo de democracia o el nivel de democratización que se está desarrollando. Si bien el proceso de transición democrática que ha sufrido México, ha ido acompañado de ciertos avances políticos y sociales que han vislumbrado un camino hacia la construcción de una sociedad democrática, existen todavía ciertos resquicios como la falta de representación femenina en el proceso de toma de decisiones y la situación desfavorable que viven muchas mujeres en el marco de una cultura patriarcal, que muestran el atraso y la fragilidad de nuestro sistema democrático”.²¹

²¹ Página de la cámara de Diputados <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-36-14.pdf>
Fecha de consulta: 17 de septiembre de 2016.

Al ser una ley general pretende dirigirse a los tres ámbitos de gobierno como mecanismo que obligue a su aplicación e instrumentación, induciendo a los Estados para que realicen sus propias normas e implementando políticas públicas, eficaces, con acciones afirmativas que permitan la inclusión de la mujer en la vida pública sin discriminación.

La ley también establece la creación del Instituto Nacional de las Mujeres en su artículo 23, donde señala:

*“El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la Administración Pública Federal entre sí, con las organizaciones de los diversos grupos sociales y 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 la igualdad entre mujeres y hombres”.*²²

Se establece como una obligación de los estados, crear sistemas Estatales que trabajen en conjunto con el Sistema Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. La finalidad de dicho Sistema Nacional es dar seguimiento de las actuaciones de las Entidades Federativas para evaluar la aplicación de las políticas públicas, teniendo como obligatoriedad para el Ejecutivo de cada estado rendir un informe anual de los avances que se han obtenido de la aplicación de las metas de corto y largo plazo que se han propuesto, con el objetivo de erradicar la desigualdad, siendo la Comisión de Derechos Humanos la encargada de vigilar que los resultados obtenidos sean de derecho y de hecho. Dicha facultad se encuentra en el artículo 22 de la ley en cuestión.

²²Página de la cámara de Diputados
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf Fecha de consulta: 17 de septiembre de 2016.

Dentro de los articulados de esta ley cabe destacar los objetivos para conseguir la igualdad sustantiva dentro del ámbito laboral, productivo, impulsando liderazgos igualitarios, siendo destacable el inciso IV del artículo 33 que titulado: “Establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”²³.

La Ley General para la igualdad entre hombres y mujeres cuenta con todos los elementos para causar un cambio cultural importante; sin simulaciones, siendo éste su mayor desafío, ya que si bien durante años se han implementado programas que pretenden concretar políticas públicas, éstas no han sido eficaces para dar cumplimiento a las expectativas de las mujeres, quienes continúan luchando contra los paradigmas sociales que las encasillas a roles de género aceptados y que limitan su desarrollo como individuos.

2.5 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Esta ley se crea ante los crecientes y evidentes índices de violencia que había y sigue habiendo en México, los cuales generaron que a nivel internacional se emitieran recomendaciones, señalando al estado mexicano como responsable de la violación de derechos humanos de las mujeres en violación a los pactos que se trataron en 1994 en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer en Belem Do Pará y que en 1998 México ratificó.

Algunas de las estadísticas a nivel mundial que se encuentran en la página de la Cámara de Diputados, a propósito de la exposición de motivos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia señalan lo siguiente:

²³Idem.

“Una de cada cuatro mujeres sufre violencia doméstica; 25 por ciento de las niñas es objeto de algún tipo de intromisión en su intimidad durante la niñez; otro porcentaje igual sufre una violación o intento de violación; y que 25 por ciento son acosadas sexualmente en el trabajo o en espacios públicos. La gran mayoría de los actos violentos, particularmente de agresiones sexuales, son perpetrados por hombres.

*Según cuarenta y ocho encuestas realizadas en todo el mundo, entre 10 y 69% de las mujeres indicó haber sido objeto de agresiones físicas por parte de una pareja masculina en algún momento de sus vidas (Organización Mundial de la Salud). El Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), dieron a conocer el pasado primero de junio los resultados de la Encuesta Nacional de la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2003, llevada a cabo del 20 de octubre al 14 de noviembre del año pasado. De dicha encuesta se desprenden datos realmente alarmantes, como lo es que el 47% de las encuestadas han vivido algún tipo de violencia, generalmente por parte de sus parejas, lo cual refleja que en nuestro país se vive una cultura masculina de brutalidad. La encuesta revela que la violencia la han sufrido en menor grado las mujeres sin escolaridad (38% de las encuestadas), mientras que, paradójicamente, las mujeres que cuentan con la instrucción básica suman el 53.3% de las violentadas. Como se muestra, la mayor incidencia recae sobre las mujeres que tienen mayor escolaridad, son económicamente activas y viven en unión libre, ¿o acaso son las que saben explicar mejor su problema? Acerca de las modalidades de violencia, el estudio muestra que el 38.4% ha vivido la violencia emocional, el 29.3% del tipo económica, 9.3 violencia física y el 7.8 de orden sexual”.*²⁴

²⁴ Página de la cámara de Diputados
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/lx/011_DOF_01feb07.pdf fecha de consulta de septiembre de 2016.

Estas cifras son las que han prendido los focos rojos en el estado mexicano, además que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha emitido recomendaciones a México por la violencia que viven las mujeres en ciudad Juárez, donde señala:

*“La Corte toma nota de que a pesar de la negación del Estado en cuanto a la existencia de algún tipo de patrón en los motivos de los homicidios de mujeres en Ciudad Juárez, éste señaló ante el CEDAW que “están influenciados por una cultura de discriminación contra la mujer basada en una concepción errónea de su inferioridad”.*²⁵

También cabe destacar lo señalado por México en su Informe de Respuesta al CEDAW, en relación a las acciones concretas realizadas para mejorar la situación de subordinación de la mujer en México y en Ciudad Juárez:

*“debe reconocerse que una cultura fuertemente arraigada en estereotipos, cuya piedra angular es el supuesto de la inferioridad de las mujeres, no se cambia de la noche a la mañana. El cambio de patrones culturales es una tarea difícil para cualquier gobierno. Más aún cuando los problemas emergentes de la sociedad moderna: alcoholismo, drogadicción, tráfico de drogas, pandillerismo, turismo sexual, etc., contribuyen a agudizar la discriminación que sufren varios sectores de las sociedades, en particular aquellos que ya se encontraban en una situación de desventaja, como es el caso de las mujeres, los y las niñas, los y las indígenas.”*²⁶

Distintos informes coinciden en que aunque los motivos y los perpetradores de los homicidios en Ciudad Juárez son diversos, muchos casos tratan de violencia de género que ocurre en un contexto de discriminación sistemática contra la mujer.

²⁵ Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 4 Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/genero1.pdf> página 5 fecha de consulta: 12 de octubre del 2016.

²⁶ Idem.

Según Amnistía Internacional, las características compartidas por muchos de los casos demuestran que el género de la víctima parece haber sido un factor significativo del crimen, influyendo tanto en el motivo y el contexto del crimen como en la forma de la violencia a la que fue sometida.

El Informe de la Relatoría de la CIDH señala que la violencia contra las mujeres en Ciudad Juárez “tiene sus raíces en conceptos referentes a la inferioridad y subordinación de las mujeres”.

A su vez, el CEDAW resalta que la violencia de género, incluyendo los asesinatos, secuestros, desapariciones y las situaciones de violencia doméstica e intrafamiliar “no se trata de casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia, sino de una situación estructural y de un fenómeno social y cultural enraizado en las costumbres y mentalidades” y que estas situaciones de violencia están fundadas “en una cultura de violencia y discriminación basada en el género”.²⁷

Es un reto para México políticamente el hecho de erradicar una conducta culturalmente aprendida, donde las mujeres han sido consideradas inferiores, por tanto el hecho de ejercer violencia radica en el patriarcado el cual es una forma de dominio y organización social, donde los roles de género han discriminado por siglos a las mujeres manteniéndolas bajo sumisión de los hombres que han dejado secuelas en la forma que las mujeres se ven ante el mundo y el entorno que las rodea, es por eso la importancia de la realización de un marco jurídico que permita el empoderamiento de las mujeres, mediante acciones afirmativas que hagan posible el hecho de poder tener una vida libre de violencia en todos los aspectos.

Si bien por años se ha intentado poner en práctica políticas públicas con el objeto de realizar un cambio cultural de fondo, estos no han sido suficientes, eficientes ni

²⁷ Página de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/genero1.pdf> Fecha de consulta: 18 de septiembre de 2016.

eficaces para eliminar una conducta que ha lastimado y menoscabado el auto estima de las mujeres que viven en silencio el dolor de ser tratada con insultos, amenazas, golpes, menosprecios, humillaciones, omisiones y burlas tanto en lo público como en lo privado, siendo su condición de género el detonante de esta violencia que deja huellas y que lastima ya que es un acto tortuoso, angustiante y que desencadena estados depresivos que muchas veces llevan al suicidio, que más que suicidio debería calificarse como homicidio por género.

En el capítulo primero de la ley que se está analizando se señala que ésta es de observancia nacional, y se establecen las bases para la prevención y eliminación de todo tipo de violencia, donde los tres niveles de gobierno deberán implementar mecanismos para vigilar el cumplimiento de la misma; en el capítulo segundo se armonizan los conceptos que definen la violencia en contra de la mujer tanto física, económica, patrimonial, sexual y emocional, que viven en el ámbito familiar y laboral.

Los capítulos cuarto y quinto hablan del Sistema Nacional y del programa para impulsar la capacitación de los servidores públicos mediante la transversalidad de la perspectiva de género para la aplicación de los ordenamientos jurídicos que se han instrumentado con el objeto de romper con esquemas aprendidos durante siglos, y así vigilar y procurar que sean ejercidos los derechos humanos que tienen derecho las mujeres tanto de derecho como de hecho en lo público y privado, generando un avance social que tenga como consecuencia la consolidación de un Estado Democrático.

2.6 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Este instrumento jurídico fue la acción concreta que realizó el Gobierno Federal en la búsqueda de lograr el objetivo para lograr eliminar la discriminación.

Fue en el año 2003 cuando se publicó esta Ley en el Diario Oficial de la Federación y donde se estableció la creación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). Esta ley fue la que incorporó en su mandato como obligatorio a nivel Nacional la aplicación de los tratados Internacionales de derechos humanos en los que México forma parte, incluso antes de la reforma constitucional en Derechos Humanos del 2011.

Derivado de esta Ley General, las Entidades Federativas generaron la creación de leyes para la protección, vigilancia y erradicación de conductas lesivas dirigidas a las mujeres y las niñas; este mismo instrumento permitió colocar como prioridad en el Plan Nacional de Desarrollo que se puso como meta ser aplicado durante el periodo 2013-2018 objetivos para generar con ello una sociedad más igualitaria, justa, democrática, y equitativa.

Dicho Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, tiene entre sus estrategias las siguientes:

- Establecer un programa dirigido a la promoción y defensa de los derechos humanos, incluyendo los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales;
- Promover la implementación de los principios constitucionales en materia de reconocimiento y protección de derechos humanos;
- Promover mecanismos de coordinación con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, para lograr mayor incidencia en las políticas públicas de derechos humanos;
- Establecer mecanismos de colaboración para promover políticas públicas de derechos humanos con todas las autoridades del país;

- Promover adecuaciones al ordenamiento jurídico nacional, para fortalecer el marco de protección y defensa de los derechos humanos;
- Generar información que favorezca la localización de personas desaparecidas;
- Actualizar, sensibilizar y estandarizar los niveles de conocimiento y práctica de los servidores públicos federales en materia de derechos humanos.²⁸

Esta ley al igual que las anteriores están llenas de buenos propósitos que lamentablemente no han tenido como resultado el avance deseado, pero la lucha continúa, con el objeto de eliminar la discriminación de género y lograr la igualdad entre hombres y mujeres como un hecho natural que tienen los individuos dentro de una sociedad; teniendo que emitir instrumentos jurídicos para lograr que las mujeres sean reconocidas como sujetos de Derecho.

2.7 Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

Esta ley es de carácter público y de observancia general en toda la República en materia de equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, con fundamento en el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su párrafo segundo el cual señala: “el varón y la mujer son iguales ante la ley”.²⁹

Tiene como objetivo el garantizar la igualdad entre ambos sexos eliminando cualquier tipo de discriminación por género proponiendo mecanismos institucionales que permitan a las mujeres la igualdad sustantiva en todos los ámbitos de su vida, promoviendo el empoderamiento de la mujer mediante

²⁸ Página Plan Nacional de Desarrollo <http://pnd.gob.mx/> **Fecha de consulta:** 18 de septiembre de 2016.

²⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos art 4 párrafo segundo.

acciones afirmativas teniendo como principios rectores la igualdad, no discriminación y equidad.

En el artículo segundo se señala la creación del Instituto Nacional de la Mujer como el encargado de coordinar todas aquellas políticas públicas que emanen del mismo, dando seguimiento y vigilancia que las mismas se apliquen a través de programas que fomenten la igualdad con el objeto de eliminar la discriminación de las mujeres.

Según lo refiere la Ley, Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), tendrá como objetivos específicos, los siguientes:

- I. La promoción, protección y difusión de los derechos de las mujeres y de las niñas consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales ratificados por México, en particular los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres. La promoción, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, y la participación de la sociedad, destinadas a asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación hacia las mujeres;
- II. La coordinación, seguimiento y evaluación de los programas, proyectos y acciones, y la concertación social indispensable para su implementación. La ejecución de la política de coordinación permanente entre las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de las autoridades estatales, municipales y de los sectores social y privado en relación con las mujeres. La evaluación de los programas, proyectos y acciones para la no discriminación y la equidad de género, en coordinación con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en el ámbito de sus respectivas competencias;
- III. La promoción de la cultura de la no violencia, la no discriminación contra las mujeres y de la equidad de género para el fortalecimiento de la

democracia. La representación del Gobierno Federal en materia de equidad de género y de las mujeres ante los gobiernos estatales y municipales, organizaciones privadas, sociales y organismos internacionales; y,

- IV. La promoción y monitoreo del cumplimiento de los tratados internacionales celebrados en términos de lo dispuesto por el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- V. La ejecución de programas de difusión e información para las mujeres de carácter gratuito y alcance nacional, que informen acerca de los derechos de las mujeres, procedimientos de impartición de justicia y, proporcionen orientación sobre el conjunto de políticas públicas y programas de organismos no gubernamentales y privados para la equidad de género.³⁰

Esta ley contaba con los elementos necesarios para lograr un cambio de fondo dentro de la sociedad, al igual que la Ley general para la igualdad entre hombres y mujeres publicada en el 2015, que a diferencia de Ley del INMUJERES, el hecho de nombrar a la Comisión de Derechos Humanos como la encargada de ver que se cumplan los programas institucionales la fortaleció.

La Ley del INMUJERES, dio lugar a la creación del Instituto y con ello al Modelo de Equidad de Género, sin embargo no se produjo un cambio real, si se toma como base el resultado de una encuesta realizada por CONAPRED en el 2010 donde concluye que dos de cada diez mujeres consideran que los principales problemas que afrontan están relacionados con la falta de empleo y/o la economía, seguidos por la inseguridad, abuso, acoso, maltrato y violencia, así como la discriminación.³¹

³⁰ Ley del Instituto Nacional de las Mujeres http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88_040615.pdf
Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2016.

³¹ Resultados de la ENCUESTA NACIONAL SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN MÉXICO 2010 REALIZADA POR CONAPRED. Obtenido el 22 de enero de 2016: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf> pág. 69-70. Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2016.

A manera de ejemplificar la forma en la que si bien se puede hablar de diversos cuerpos normativos que buscan fomentar y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, erradicar la discriminación, y crear estrategias y políticas públicas encaminadas a lograr un empoderamiento de la mujer en todos los ámbitos, a continuación se relata una experiencia personal de la autora de esta investigación, como ejemplo de la ineficacia de la aplicación de políticas públicas:

En el 2014 la que suscribe trabajó en la Administración Portuaria Integral de Quintana Roo, la cual se encontraba certificada ante el INMUJERES por la aplicación del Programa MEG; acreditación que gestionó la encargada de aplicar el programa institucionalmente, y el cual una servidora es testigo de que no se realizaba, ya que por instrucciones la Gerente Jurídica de dicho organismo, la suscrita generaba las evidencias, por lo que todo era una simulación para obtener la certificación, por lo que toda la documentación emitida era respecto a acciones que nunca se ejecutaron.

Por ello, es claro que contar con la certificación en el modelo de equidad de género, no garantiza que en la dependencia, institución u organismo que se ha certificado, existan acciones afirmativas que realmente garanticen la igualdad, la no discriminación y disminuyan el hostigamiento laboral y/o sexual de las mujeres.

Aun cuando existen las bases jurídicas como pilares que garantizan la igualdad entre hombres y mujeres, lograr una materialización de las mismas en la vida cotidiana, es un reto que sigue ocupando el quehacer legislativo con proyectos ideales de lo que debe ser y que en los hechos aún no permea, pero eso no es motivo de desánimo ya que la lucha continúa.

2.8 Ley Federal del Trabajo. Reforma en materia de igualdad de género.

La Ley Federal del trabajo tiene como principal objeto regular las relaciones entre los trabajadores y patronos con el fin de conseguir el equilibrio entre ambos, garantizando que:

*“se respete plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”.*³²

También es un objetivo de esta ley el tutelar la igualdad sustantiva permitiendo el acceso de las mujeres al área laboral sin discriminación, reconociendo el goce y ejercicios de sus derechos vigilando que estos no sean menoscabados o anulados mediante actos que impidan su desarrollo profesional por condición de género, lo que debiera permitir que las mujeres puedan desarrollarse en cualquier profesión con igualdad de oportunidades, y con garantía de ser protegidas del hostigamiento, acoso o cualquier acto de omisión, exclusión, marginación que se pueda dar en el ámbito de desempeño de sus labores.

Esta reforma del 2012 de la Ley Federal del trabajo en su artículo segundo párrafo segundo donde tiene por objeto establecer la igualdad sin discriminación alguna, velando por la integridad y los derechos de los individuos viene a abonar a todas las acciones en pro de lograr la igualdad entre ambos sexos, garantizando que

³² Ley Federal del Trabajo artículo segundo párrafo segundo
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf
Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2016.

ambos se desarrollen en equidad de condiciones, sin que el rol de género que ha limitado a la mujer, sea un obstáculo para alcanzar el empoderamiento en el ámbito público y que como consecuencia se replique en el privado.

Este instrumento es otra herramienta que respalda el reconocimiento de los derechos de los individuos a poder tener la oportunidad de realizar la actividad que más lo o la satisfaga y que producto de ello obtenga una remuneración económica que permita su desarrollo personal y proporcione una vida digna a su familia ya que “Según la Encuesta Intercensal 2015, el 29% del total de los hogares son dirigidos por una mujer. Esto significa que 9 millones 266 mil 211 hogares tienen jefatura femenina; en Quintana Roo el 27.1 % de los hogares una mujer es la jefa de familia.

La jefatura femenina aumentó 4 puntos porcentuales entre 2010 y 2015³³:

Hogares con jefatura femenina

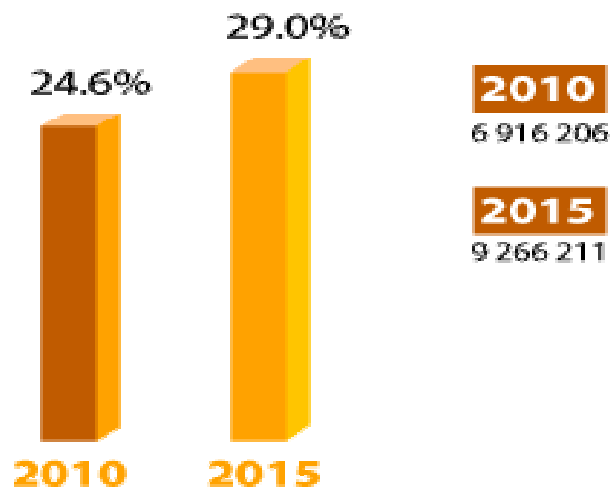


Imagen 1.- FUENTE: INEGI 2015

³³ Página INEGI <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/hogares.aspx?tema=P> Fecha de consulta 19 de septiembre de 2016.

Como reflexión final se puede asegurar que no hay derechos de hombres y mujeres, simplemente hay derechos de los individuos, que son igualmente reconocidos ante la ley, que tienen las mismas capacidades y que es eso lo que debe ser evaluado a la hora de acceder a un empleo. Por eso es importante adoptar mecanismos que eliminen el rezago social que ha vivido la mujer mediante la capacitación sin discriminación colocando piso parejo para todos, permitiendo que mujeres y hombres sin distinción, tengan la posibilidad de llegar a ocupar los puestos de responsabilidad, lo que definitivamente impactará de manera positiva en la economía de México, al tomar en cuenta el número de hogares en los que la jefa de familia es una mujer.

2.9 Leyes que conforman el marco normativo en Quintana Roo para eliminar y prevenir la discriminación de las mujeres

En Quintana Roo se cuentan con leyes que replican las acciones legislativas de los ordenamientos federales entre las que están la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en Quintana Roo; Ley de igualdad entre hombres y mujeres del Estado de Quintana Roo; y la ley del Instituto Quintanarroense de la Mujer; todas ellas con el objeto de erradicar la discriminación y la desigualdad entre hombres y mujeres, enriqueciendo su marco jurídico, reconociendo los derechos humanos y la aplicación de los tratados internacionales de los que forma parte México y que las Entidades Federativas están obligada a hacer cumplir por lo dispuesto en la Ley General de Igualdad entre Hombres y Mujeres en su artículo 14 que dice a la letra:

“Los Congresos de los Estados, con base en sus respectivas Constituciones, y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, con arreglo a su Estatuto de Gobierno, expedirán las disposiciones legales necesarias para promover los principios, políticas y objetivos que sobre la igualdad

entre mujeres y hombres prevén la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley³⁴.

En el artículo 15 de la Ley General de Igualdad entre Hombres y Mujeres, se establecen como obligaciones de las entidades federativas, las siguientes:

“Corresponde a las y los titulares de los Gobiernos Estatales y del Distrito Federal:

I.-Conducir la política local en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

I Bis. Incorporar en los presupuestos de egresos de la entidad federativa y del Distrito Federal, la asignación de recursos para el cumplimiento de la política local en materia de igualdad; Fracción adicionada DOF 06-03-2012

II.-Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante las instancias administrativas que, se ocupen del adelanto de las mujeres en los Estados y el Distrito Federal;

III.-Elaborar las políticas públicas locales, con una proyección de mediano y largo alcance, debidamente armonizadas con los programas nacionales, dando cabal cumplimiento a la presente Ley, y

IV.-Promover, en coordinación con las dependencias de la Administración Pública Federal la aplicación de la presente Ley³⁵

³⁴ Ley General de Igualdad entre Hombres y Mujeres
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf fecha de consulta 19 de septiembre de 2016.

³⁵ Idem.

Las leyes protegen y garantizan el acceso a una vida libre de violencia, de discriminación, y de abusos donde las mujeres han sido las víctimas silenciosas en una sociedad omisa que mira a otra parte para no enfrentar un problema que es de todos.

Aun cuando los derechos de las mujeres no deberían estar en leyes específicas para su género, la historia de la mujer dentro de la sociedad ha obligado a los legisladores a normar el comportamiento de las personas a efecto de lograr el respeto del prójimo, y especialmente de las mujeres sin que medie algún tipo de discriminación, lo que debería ser un hecho natural y propio de los seres humanos.

Durante décadas la discriminación a la mujer ha causado que su condición de género sea una limitante para su desarrollo por el simple hecho de ser mujer, aquí una prosa redactada por la que suscribe como un sentir personal de lo que ha sido para la que redacta ser mujer, donde tu feminidad debe ser reflejada en tu vestir, hablar, comportarte y hacer, ya que los estigmas de esta sociedad limitan tu naturaleza al no ser la mujer un individuo igual sino mas bien es vista como un objeto y no como un sujeto que siente y que desea ser tratado con igualdad, sin pensar en ser más ni tampoco menos:

“¿Mujer de cabellera larga, qué lástima tu alma?

Espejos, vestidos, perfumes, zapatos, que taladran mi naturaleza.

Omisiones, burlas, humillaciones, feminicidios, acoso y hostigamiento, que quebranta mi dignidad. Ecos de palabras hirientes, silencios, golpes, miedos, simplemente ser mujer”.

CAPÍTULO III

ORGANISMOS DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN ENCAMINADOS AL FOMENTO DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES.

“La prolongada esclavitud de las mujeres es la página más negra de la historia de la humanidad”.

(Elisabeth Cady Stanton, sufragista estadounidense).

Los organismos nacen para la ejecución de las acciones del gobierno, el cual busca satisfacer las demandas sociales, y la igualdad sustantiva de hecho y de derecho entre hombres y mujeres, es un problema que ocupa al Estado Mexicano y a las Entidades Federativas las cuales deben coordinarse para lograr avances de fondo que faciliten la inclusión de la mujer en todas la esferas que la rodean.

La finalidad de esta tesis es proponer cómo estas dependencias pueden fortalecer sus políticas públicas mediante el Servicio profesional de carrera como una acción afirmativa que permita el empoderamiento de la mujer, por ello en este capítulo se abordará la labor de las dependencias que tienen entre sus atribuciones prevenir y erradicar la discriminación de la mujer en el ámbito público, que a la larga cause un cambio en lo privado, quebrantando los paradigmas que han perseguido a las mujeres por años.

3.1 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En 1911 el Presidente de la República Francisco I. Madero decretó la creación del departamento del trabajo, para dar solución a los conflictos laborales bajo el esquema conciliatorio; durante su evolución en 1915 el departamento del trabajo se incorporó a la Secretaría de gobernación donde se realizó el proyecto de ley sobre el contrato de trabajo; en 1917 cuando fue promulgada la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 decretó que los trabajadores tenían derechos; 1927 se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el derecho laboral al ser un derecho social tuvo una evolución acelerada

generando grandes logros ya que para 1931 se decretó la Ley Federal del Trabajo confiriéndole plena autonomía al Departamento del Trabajo lo que la volvió más compleja, y es así que 1940 hace su transformación a lo que hoy conocemos como la Secretaria del Trabajo y Previsión Social que trabajó como consecuencia el reconocimiento de los Derechos de la mujer.

Actualmente la Secretaria del Trabajo ha creado un proyecto que viene abonar al proceso del empoderamiento de la mujer mediante la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI.2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en colaboración con CONAPRED y el INMUJERES que tiene como objetivo primordial lo siguiente:

- El acceso a un empleo digno, productivo y bien remunerado a favor de las personas en edad de trabajar sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social.
- Establecer los requisitos para que los centros de trabajos públicos, privados y sociales, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación.³⁶

Esto surge a consecuencia de la reforma constitucional de 2012 a la Ley Federal del Trabajo donde se incorpora dentro de las atribuciones de la secretaría, la de impulsar la igualdad en los centros de trabajo de hecho y no solo de derecho en México; si bien la discriminación y la desigualdad en los centros de trabajo se vive todos los días, la Secretaria tiene como objetivo incluir políticas institucionales que tengan como principios rectores:

“El empleo digno; la accesibilidad arquitectónica; el acceso a los bienes y recursos institucionales; la comunicación de las oportunidades de manera

³⁶ Página de CONAPRED [http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Dossier%20Norma\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Dossier%20Norma(1).pdf)

Fecha de consulta: 20 de septiembre de 2016.

equitativa para todo el personal, sin pasar por alto el tema de la formación y capacitación en sus áreas de trabajo”.³⁷

La identificación de estrategias que se están realizando pretende resolver un problema social de fondo, el cual se realizó con base a “los índices de discriminación salarial por ocupación y sector de actividad muestran que las mujeres ganan un 30.5% menos que los varones en ocupaciones industriales, 16.7% menos como comerciantes y 15.3% menos como profesionales. (ENADIS, 2010)”.³⁸

Esta tesis tiene como propuesta integrar el servicio profesional de carrera como acción afirmativa para el empoderamiento de la mujer, permitiendo un empleo digno, con igualdad de oportunidades mediante mecanismos de selección y reclutamiento de personal de gobierno del Estado de Quintana Roo como fortalecimiento de las políticas públicas que a nivel federal y dentro de la entidad federativa en cuestión se están realizando, y así lograr la eficacia y eficiencia de las mismas.

En la descripción del texto anterior tiene como finalidad hablar de las acciones que se han implementado para eliminar la discriminación y con ello generar la igualdad en el ámbito laboral, esto es fundamental para la exposición de motivos que originan la creación de esta tesis que tiene como finalidad proponer la aplicación del Servicio profesional de carrera como instrumento que permita el empoderamiento de la mujer.

³⁷Idem.

³⁸Idem.

3.2 Instituto Nacional de las Mujeres.

En 1980 nace la abuelita del Instituto Nacional de las Mujeres, el cual fue llamado Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo el cual tenía como objetivo defender los derechos de las mujeres; para 1985 se integra la Comisión Nacional de la Mujer, la cual promovía políticas públicas para el reconocimiento de los derechos de las mujeres, lo que permitió que en 1988 Ifigenia Martínez Hernández, llegara hacer la primera senadora como parte de la LIV legislatura.

El movimiento feminista junto con la firma de tratados originó que en 1996 se transformara en el Programa Nacional de las mujeres; pero no fue hasta que en el 2001 se expidió la Ley del Instituto Nacional de la Mujer, donde se decretó la creación del INMUJERES como el organismo público descentralizado, con autonomía técnica y patrimonio propio.

Teniendo como objeto general políticas públicas con perspectiva de género en las distintas dependencias y Entidades Federativas, uno de los mayores programas que ha realizado el INMUJERES es el Modelo de Equidad de Género (MEG), el cual inició su aplicación en el 2003, certificando 220³⁹ organizaciones públicas y privadas siendo una estrategia para promover la equidad en los centros de trabajo.

Este Modelo que hasta el 2015 estuvo vigente tenía como propósito generar dentro de los centros de trabajo acciones que permitieran la paridad vertical y horizontal, eliminando la brecha salarial, dando capacitación y realizando un protocolo de atención para las víctimas de acoso y hostigamiento laboral.

El MEG era un proyecto muy bueno, con grandes aportaciones que si se hubiera ejecutado de forma correcta los resultados hubieran sido un gran avance en

³⁹ Página de IMNUJERES <http://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/modelo-de-equidad-de-genero-2003-2015> fecha de consulta 21 de septiembre de 2016.

materia de igualdad. Esto se asegura tomando como base las encuestas que señalan que:

*“los índices de discriminación salarial por ocupación y sector de actividad muestran que las mujeres ganan un 30.5% menos que los varones en ocupaciones industriales, 16.7% menos como comerciantes y 15.3% menos como profesionales. (Enadis, 2010)”.*⁴⁰

*De igual manera, el 24.6% de las encuestadas, señalaron que uno de los mayores problemas para las mujeres está relacionados con el empleo y la economía; las hijas perciben menos la economía y/o el empleo como un problema de las mujeres, a diferencia de las mujeres que son jefas de hogar. De estas últimas, la tercera parte manifestó la economía y/o el empleo como un problema, lo cual puede relacionarse con las responsabilidades que representa ocupar determinada posición en la relación de parentesco. Las mujeres que son jefas de hogar (8.3%) mencionan en menores porcentajes el abuso, acoso y maltrato como uno de los principales problemas en relación con las mujeres que son esposas (12.6%).*⁴¹

Con ello se demuestra que el MEG no consiguió un cambio de fondo dentro de los centros de trabajo y dependencias de las entidades Federativas, es por ello que en el 2014 se firmó un convenio de colaboración entre CONAPRED, INMUJERES, STPS con el objeto de realizar un nuevo proyecto que tiene como propósito la aplicación de políticas públicas que permitan un cambio sustancial en materia de género mediante la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; “y avanzar hacia un mecanismo acorde con el estado

⁴⁰ Página de CONAPRED [http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Dossier%20Norma\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Dossier%20Norma(1).pdf) fecha de consulta 21 de septiembre de 2016

⁴¹ Página de ENADIS <https://goo.gl/gPCLes> Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2016.

actual del marco jurídico y los documentos de planeación nacional, se trabajó en el rediseño de los criterios de evaluación y se generó un nuevo instrumento”.⁴²

3.3 Consejo Nacional para prevenir la discriminación (CONAPRED).

El Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación (CONAPRED), es un órgano de Estado creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, aprobada el 29 de abril de 2003, y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de Junio del mismo año.

El Consejo es la institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social y avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad, que es el primero de los derechos fundamentales en la Constitución Federal.⁴³

De acuerdo con el artículo 17 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, los objetivos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación son:

- Contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país.
- Llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación.
- Coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

⁴² Página del CONAPRED <https://goo.gl/2pg1yT> Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2016.

⁴³ Página CONAPRED

http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id_opcion=15&op=15 fecha de consulta 21 de septiembre de 2016.

En cuanto a las atribuciones del CONAPRED, la Ley señala en su artículo 20, que éstas son:

- Diseñar estrategias e instrumentos, así como promover programas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación;
- Proponer y evaluar la ejecución del Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación conforme a la legislación aplicable.
- Verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en las instituciones y organizaciones públicas y privadas, así como expedir los reconocimientos respectivos.
- Desarrollar, fomentar y difundir estudios sobre las prácticas discriminatorias en los ámbitos político, económico, social y cultural.
- Realizar estudios sobre los ordenamientos jurídicos y administrativos vigentes en la materia, y proponer, en su caso, de conformidad con las disposiciones aplicables, las modificaciones que correspondan.
- Emitir opinión en relación con los proyectos de reformas en la materia que envíe el Ejecutivo Federal al Congreso de la Unión, así como los proyectos de reglamentos que elaboren las instituciones públicas.
- Divulgar los compromisos asumidos por el estado mexicano en los instrumentos internacionales que establecen disposiciones en la materia; así como promover su cumplimiento en los diferentes ámbitos de Gobierno.
- Difundir y promover contenidos para prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias en los medios de comunicación.

- Investigar presuntos actos y prácticas discriminatorias, en el ámbito de su competencia.
- Tutelar los derechos de los individuos o grupos objeto de discriminación mediante asesoría y orientación, en los términos de este ordenamiento.
- Promover la presentación de denuncias por actos que puedan dar lugar a responsabilidades previstas en ésta u otras disposiciones legales.
- Conocer y resolver los procedimientos de queja y reclamación señalados en esta Ley.
- Establecer relaciones de coordinación con instituciones públicas federales, locales y municipales, así como con personas y organizaciones sociales y privadas. Asimismo, podrá coordinarse con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y demás órganos públicos, con el propósito de que en los programas de gobierno, se prevean medidas positivas y compensatorias para cualquier persona o grupo.
- Solicitar a las instituciones públicas o a particulares, la información para verificar el cumplimiento de este ordenamiento, en el ámbito de su competencia, con las excepciones previstas por la legislación.
- Aplicar las medidas administrativas establecidas en esta Ley.
- Asistir a las reuniones internacionales en materia de prevención y eliminación de discriminación.
- Elaborar y suscribir convenios, acuerdos, bases de coordinación y demás instrumentos jurídicos con órganos públicos o privados, nacionales o internacionales en el ámbito de su competencia.

- Diseñar y aplicar el servicio de carrera como un sistema de administración de personal basado en el mérito y la igualdad de oportunidades que comprende los procesos de Reclutamiento, Selección, Ingreso, Sistema de Compensación, Capacitación, Evaluación del Desempeño, Promoción y Separación de los Servidores Públicos, y
- Las demás establecidas en la Ley, en el Estatuto Orgánico y demás disposiciones aplicables.⁴⁴

De todas las atribuciones y objetivos que tiene el CONAPRED, es importante destacar lo referente al Servicio Profesional de Carrera el cual sirve para realizar el proceso de reclutamiento, selección, ingreso y promoción garantizando la capacitación y la igualdad dentro de los centros de trabajo mediante la movilidad horizontal que es el traslado o desplazamiento de la trabajadora o trabajador de puesto, de manera que pase a realizar funciones distintas a las que habitualmente desempeñaba, siempre y cuando tenga las titulaciones o capacidades técnicas o profesionales necesarias para desempeñar las funciones del nuevo puesto de trabajo que se le asigne. La movilidad funcional no debe conllevar una pérdida de categoría profesional ni disminución salarial.⁴⁵ Mientras que la movilidad vertical es el cambio de categoría profesional de un(a) trabajador(a) de manera ascendente.⁴⁶

La presente tesis tiene como propósito proponer que el servicio profesional de carrera sea una acción afirmativa que cause un cambio de fondo sobre los paradigmas sociales que han discriminado a la mujer y que la han sometido a diversos factores de violencia por género en los centros de trabajo, es por ello la importancia de la aplicación del servicio profesional como mecanismo que permita la inclusión de la mujer abriendo los espacios en la Administración Pública donde se evalúen las capacidades y no las condiciones de género permitiendo lograr la

⁴⁴ Página de la Ley Federal para Prevenir y eliminar la Discriminación
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf> fecha de consulta 22 de septiembre de 2016.

⁴⁵ Norma de igualdad laboral y no discriminación NMX-R-025-SCFI-2015

⁴⁶ Idem.

equidad y con ello un sistema democrático consolidado. CONAPRED es parte del convenio de colaboración de la STPS Y INMUJERES, que tienen en común la finalidad de erradicar conductas que generen discriminación con base en el artículo primero párrafo cuarto y artículo cuarto párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos donde se habla del principio de igualdad y que el derecho a este pertenece a los individuos sin distinción de raza, religión, condición social, sexo, etc; ya que es un hecho natural del ser humano.

3.4 Instituto Quintanarroense de la Mujer.

En 1996 después de decretar la creación del Programa Nacional de las Mujeres, en Quintana Roo se hizo lo conducente, replicando el modelo con el programa quintanarroense de la mujer en coordinación con el modelo implementado a nivel federal, con el objeto de trabajar a favor de los derechos políticos- sociales de la mujer dentro de la Entidad Federativa la cual destino recursos para la proyección y instauración de políticas que permitieran el desarrollo de las mujeres en el Estado.

Pero no fue hasta mediados de 1998 que se crea como organismo público descentralizado, con patrimonio y presupuesto propio para aplicación de políticas a favor de las mujeres en coordinación del Instituto Nacional de la Mujer, para la ejecución de programas de capacitación, prevención, divulgación, vigilar que los derechos de las mujeres sean respetados, acciones vinculantes al proceso de sensibilización institucional que permita el acceso a un trabajo digno.

En contexto a todo lo anterior redactado en este capítulo, se inscribe el propósito de esta tesis que es proponer una política pública que fortalezca los modelos, programas y acciones realizadas que permitan garantizar que las mujeres tengan un desarrollo integral en el ámbito público y privado, reconociendo sus derechos de hecho y de Derecho.

CAPÍTULO IV

ANALISIS DE LA INICIATIVA DE LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN QUINTANA ROO.

¿Por qué quieren gobernar las mujeres?, me preguntaron un día. No todas, contesté, y si así fuera, ¿por qué no? En la pregunta y en mi respuesta se pueden resumir al menos 200 años de lucha de las mujeres por conquistar sus derechos humanos, concretamente sus derechos políticos; porque mientras debemos justificar nuestra presencia en las tareas de gobierno o, más ampliamente, en las que implican toma de decisiones en el ámbito público, algo anda mal; y anda mal, porque la otra mitad del género humano no tiene que justificarlo”.

(Cecilia Lavallo)

El siguiente capítulo tiene como propósito conocer la iniciativa de la Ley del servicio profesional de carrera en el Estado de Quintana Roo, para analizar la estructura e instrumentación del marco jurídico creado para la aplicación de este sistema de reclutamiento que tenía como objetivo generar igualdad y no discriminación, es así que se estudiarán los motivos que llevaron a la creación de este sistema, con el fin de enriquecer la propuesta de la tesis y que definirá el mecanismo que permita la igualdad de género de forma sustantiva.

5.1 Exposición de motivos de la ley de Servicio Profesional de Carrera en el Estado de Quintana Roo.

En 1999 el Poder Ejecutivo del Estado envió al congreso la iniciativa del servicio profesional de carrera, donde señalaba la necesidad de “*consolidar los avances e impulsarlos, resulta fundamental contar con una administración pública estatal con*

*capacidad de gestión, ejecución e iniciativa, acorde al papel esencial que desempeña para el desarrollo del Estado”.*⁴⁷

El proyecto tiene como objetivo la profesionalización y el crecimiento laboral por méritos, donde las capacidades de los individuos sean reconocidas generando el equilibrio social y económico del Estado; por lo que esta ley tenía como fondo impulsar una cultura de igualdad entre los individuos que conforman la sociedad quintanarroense.

Siendo una ley de orden público y de observancia general para todo el territorio, mediante un sistema integral el cual maneja el desarrollo de los servidores público mediante la capacitación con el objeto de profesionalizarlos par dignificar la función pública y elevar la calidad de los servicios.

Para lograrlo se expuso la necesidad dentro de la ley en cuestión la de realizar un consejo directivo el cual contará con las facultades de elaborar programas específicos para cada dependencia, realizar lineamientos, políticas y estrategias en conjunto con líneas de acción que facilitaran la aplicación de la presente Ley.

En sus bases proponer mecanismos transparentes de los perfiles de los puestos y el tabulador de los salarios que cada uno comprendía de forma d eliminar la discriminación salarial.

Así mismo se manifestó los procesos necesarios para realizar el reclutamiento de los servidores públicos, dichos procesos en el particular punto de vista de la que suscribe dicho texto es ineficiente e insuficiente para generar una igualdad sustantiva y eliminar la discriminación para el proceso de ingreso al SPC ya que se omite la importancia de trabajar en conjunto con los organismos encargados para la ejecución de estrategias políticas institucionales para el acceso a un trabajo digno como es el caso de la STPS por poner un ejemplo; sin embargo el

⁴⁷ Página del Congreso de Estado de Quintana Roo
http://www.congresoqroo.gob.mx/historial/09_legislatura/decretos/3anio/2PE/dec138/109219990413001.pdf
Fecha de consulta: 25 de septiembre de 2016.

proyecto para su época fue innovador y revolucionario ya que cuando se presentó esta iniciativa aun no existían antecedentes a nivel Federal de dicho proyecto.

Algo que si se hubiera puesto en ejecución habría generado avances sociales de fondo, asiendo que las dependencias contaran con personal capacitado para atender las demandas de la sociedad que conforman este Estado, permitiendo la igualdad de oportunidades a todos sin distinción, eliminado la discriminación laboral y por ello de género, ya que serían las capacidades de los individuos lo que permitirían el acceso a puestos gubernamentales, permitiendo su desarrollo profesional, generando un ambiente laboral adecuado para la ejecución de los procesos que se llevan a cabo en la administración pública, erradicando el acoso y hostigamiento al que son objeto los individuos para lograr la movilidad horizontal o vertical que genere un mayor ingreso a sus familias.

El estado de Quintana Roo requiere por lo tanto un cambio real en la Administración Pública, para lograr contar con espacios y ambientes laborales adecuados, con servidores públicos capacitados, a los que se les garantice seguridad y desarrollo en el empleo, así como un retiro digno; “sólo a través de ellos se logrará la productividad del propio aparato público y por ende mejores servicios públicos que coadyuvarán al desarrollo de este Estado; es indudable que a través de la implantación de un Sistema de Profesionalización y Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos es posible lograrlo”⁴⁸.

Es por ello que esta tesis tiene por objeto la aplicación de este proyecto con un enfoque de género que permita lograr avances en materia laboral, por tanto es apremiante la reestructuración la Ley del Servicio Profesional de Carrera como un proyecto de inclusión laboral de las mujeres sin discriminación garantizando su desarrollo profesional en igualdad de condiciones.

⁴⁸Idem

Este proyecto con el cual la que suscribe pretende obtener el grado de Licenciada en Derecho, tiene como propuesta redefinir las estrategias para la aplicación e instrumentación del SPC en el Gobierno del Estado de Quintana Roo; ya que dichos mecanismos permiten evaluar el desarrollo de los individuos siendo sus capacidades lo que les permitan su desarrollo profesional.

Esta ley que aprobada en el año 2002 es la base fundamental para el desarrollo de un nuevo modelo de selección y reclutamiento del personal de gobierno del Estado, lo que facilitara su implementación y ejecución en corto plazo generando políticas de inclusión y desarrollo profesional de los sujetos que forman parte de esta micro-sociedad que es en su mayoría el mayor sustento de las familias que habitan el sur de esta Entidad, brindándoles certeza mediante procedimientos técnicos de evaluación logren un crecimiento como individuos sin discriminación alguna, lo que generara un estado más incluyente y por ende democrático.

CAPÍTULO V

LA APLICACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA COMO PROPUESTA PARA LOGRAR EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER DENTRO DE GOBIERNO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

“¿Por qué tenemos que hacer tanto esfuerzo para impedir que otras personas tengan los mismos derechos que nosotros?”

(Eugenio Artaza).

En este capítulo, se desarrollará la propuesta de esta Tesis que tiene como objeto el acceso al campo laboral por medio del servicio profesional de carrera en el Estado de Quintana Roo, como una acción afirmativa para lograr el empoderamiento de la mujer.

Ello en virtud que aun cuando existe la ley donde se reconoce este proceso de reclutamiento institucional ésta debe ser revisada para lograr con ello una ejecución adecuada, misma que permita el reclutamiento y selección del personal que labora dentro de las dependencias de la administración pública, en base a sus capacidades, conocimientos, y experiencia laboral con el objeto de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

Asimismo, es importante considerar que dado que actualmente la norma no es aplicada en el gobierno de Quintana Roo, su eficacia no ha sido probada.

Porello, se propone retomar la aplicación del Servicio Profesional de Carrera con el fin de lograr la inclusión de las mujeres, mediante mecanismos que permitan que los individuos sean tratados por igual en los centros de trabajo de la administración pública; permitiendo su desarrollo, capacitación y evaluación donde los sujetos sean promovidos mediante los resultados de sus capacidades para llevar a cabo actividades propias de sus puesto; donde cada cargo sea ejecutado por el sujeto que cuente con los conocimientos y sepa aplicarlos a su área

permitiendo movimiento horizontal o verticalmente de los sujetos sin tomar en cuenta su género.

5.1 Las políticas públicas como acciones afirmativas para la igualdad de género.

Las políticas públicas son acciones que ejecuta el gobierno con la finalidad de resolver problemáticas de tipo social, y el Servicio Profesional de carrera es tomado en esta tesis como una estrategia para lograr la igualdad entre los hombres y mujeres que forman parte de la sociedad y con ello eliminar la discriminación por género mediante el acceso igualitario al campo laboral.

Durante la investigación para realizar esta tesis, se analizó el marco normativo, el cual tiene como objeto establecer líneas de acción que contribuyan con la erradicación de la violencia laboral que *“se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad”*.⁴⁹

Dichos objetivos será posible lograrlos a través de acciones afirmativas, entendidas éstas como todas aquellas *“medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuara a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no se consideraran discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente ley”*.⁵⁰

⁴⁹ Norma de igualdad laboral y no discriminación NMX-R-025-SCFI-2015

⁵⁰ Norma de igualdad laboral y no discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

Estas acciones son formuladas e implementadas como políticas públicas, orientando dichos mecanismos a solucionar problemas concretos que afectan el desarrollo de los individuos dentro de una sociedad, estos pueden ser diversos, pero específicamente el planteamiento de esta tesis va enfocado a eliminar la discriminación laboral y proponer como acción afirmativa la aplicación del servicio profesional de carrera para lograr que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres, mediante reclutamiento, selección, perfil del puesto, capacitación etc; logrando la igualdad laboral entre ambos géneros para establecer la equidad de oportunidades entre ambos.

Las políticas públicas son el sustento del marco normativo, de la creación de organismos públicos autónomos y de esta tesis que propone como estrategia para la eliminación de la discriminación el Servicio Profesional de Carrera para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Durante siglos ha sido una lucha constante y persistente, tal como lo aseguró Alicia Bárcena Secretaria Ejecutiva de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en la ceremonia inaugural de la XI Conferencia Internacional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, Brasil, 13 de julio de 2010 al manifestar:

*“Nuestro camino a la igualdad ha sido una marcha constante, obstinada, irreductible. Eso es lo que somos y por eso estamos aquí, para comprometernos en nuevos avances, para jurarnos no retroceder, para armarnos con nuevos argumentos y capacidades, convencidas de que la igualdad y la equidad de género, son los otros nombres de la libertad y la democracia”.*⁵¹

⁵¹ Libro electrónico paridad es la Meta; Autora: Cecilia Lavalle.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/QRoo/qroometa2_1.pdf

⁵¹ Norma de igualdad laboral y no discriminación NMX-R-025-SCFI-2015 **Fecha de consulta:** 24 de septiembre de 2016.

5.2 Discriminación laboral.

La Discriminación es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los Derechos Humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad, o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

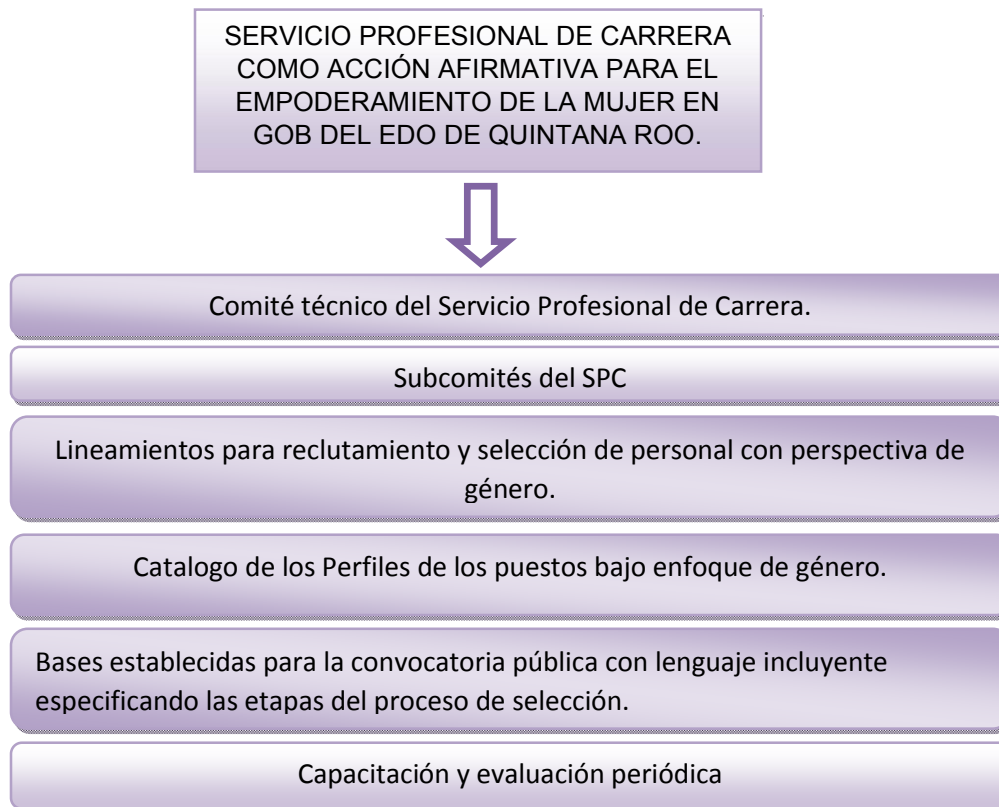
También se entenderá como discriminación, la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras conexas de intolerancia.⁵²

De este concepto se subdividen conceptos específicos de discriminación, como el de discriminación laboral también conocida como discriminación indirecta por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana⁵³, que implique la desigualdad entre los trabajadores dentro de los centros de trabajo.

⁵³ Norma de igualdad laboral y no discriminación NMX-R-025-SCFI-2015

Para revertir la discriminación laboral que durante años han vivido las mujeres se debe implementar estrategias por medio de políticas públicas con perspectiva de género para la inclusión en el ámbito laboral. Esta tesis tiene como planteamiento implementar el servicio profesional de carrera como una acción afirmativa para generar la igualdad en los centros de trabajo de la administración pública, si bien existen normas cuya aplicación no ha generado un cambio de fondo, es momento de plantear medios alternativos que equilibren la balanza para generar resultados positivos sensibilizando a los individuos dentro del subsistema al que pertenecen los centros de trabajo con el objeto que se repliquen fuera de ellos logrando un cambio cultural que permita eliminar la discriminación en todas las áreas de vida de los sujetos.

5.2 Estrategia de inclusión con enfoque de género Servicio Profesional de Carrera.



5.3.1 Comité técnico de evaluación del Servicio Profesional de Carrera.

El comité debe ser un grupo colegiado elegido por el Congreso del Estado de Quintana Roo, integrado por personas que cuenten con las capacidades, conocimientos, aptitudes y actitudes para realizar el reclutamiento.

Para ello deberán ser capacitados mediante programas de sensibilización en apoyo con el INMUJERES periódicamente coordinándose con los programas que emiten; al igual el comité debe contar con representantes de las delegaciones de la STPS, y del Instituto Quintanarroense de la Mujer mediante convenios de colaboración debido que dentro de las facultades que les confieren las leyes que los rigen son organismos públicos autónomos encargados de vigilar, prevenir y erradicar la discriminación por género, con el objeto de evaluar la aplicación del Servicio Profesional de carrera en el Estado de Quintana Roo, contando con voz dentro del Comité, pero sin voto.

El comité técnico de evaluación del Servicio Profesional tendrá las facultades que le confiere la Ley del Servicio Profesional de Carrera del Estado de Quintana Roo; donde la selección y reclutamiento se hará con la asistencia de la totalidad de los miembros del comité quienes evaluarán con objetividad y con perspectiva de género a los aspirantes, siendo las capacidades de los sujetos el factor primordial para el acceso a un puesto que sea a fin al perfil del sustentante.

Dentro de sus atribuciones estará la realización de los lineamientos para el proceso de reclutamiento y a su vez las bases de la convocatoria que deberá ser abierta y difundida en todo el Estado por medio de la página de transparencia, medios de comunicación y Diario Oficial del Estado de Quintana Roo; las

dependencias deberá contar con Subcomités de Servicio Profesional de Carrera los cuales deberán tener comunicación permanente con el comité.

5.3.2 Subcomités.

Cada dependencia tendrá a su cargo un sub comité que estará conformado con personal de recursos humanos, el cual tendrá como facultad realizar “los estudios sobre las características, particularidades, condiciones, requisitos y perfiles que conforman la estructura ocupacional de la dependencia, a efecto de elaborar sus programas específicos de planeación de recursos humanos, ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación y separación de su personal”⁵⁴; reportando al comité de los programas de capacitación y evaluación permanente, así mismo de las vacantes que existan para realizar el proceso de reclutamiento.

5.3.3 Lineamientos para reclutamiento y selección de personal con perspectiva de género.

Se entenderá por lineamientos al conjunto de acciones específicas que determinan la forma, lugar y modo para llevar a cabo una política en materia de obra y servicios relacionados con la misma⁵⁵.

El comité técnico del servicio profesional de carrera emitirá lineamientos para la realización del proceso de reclutamiento de vacantes en gobierno del Estado de Quintana Roo; los cuales se sujetaran a la Ley de Servicio Profesional de Carrera del Estado con el objeto de transparentar los procesos de selección y reclutamiento de personal que necesiten las dependencias, garantizando con ello

⁵⁴ Reglamento del servicio Profesional de Carrera Federal.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LSPCAPF.pdf fecha de consulta 24 de septiembre de 2016.

⁵⁵ Página UNAM <http://info4.juridicas.unam.mx/unijus/obr/5/1.htm> fecha de consulta 24 de septiembre de 2016.

la igualdad de condiciones para el ingreso a los centros de trabajo tanto para hombres como para mujeres eliminando la discriminación por género, siendo las capacidades de los sujetos lo que les permita el desarrollo de su profesión.

5.3.4 Catálogo de los Perfiles de los puestos bajo enfoque de género.

El Catálogo es el que define los perfiles, niveles y puntuación de los puestos comprendidos en el Sistema, así como sus homologaciones, y establece el puntaje correspondiente a los cursos de actualización y especialización que se impartan, el cual será expedido por los respectivos Comités, con base en la lista de puestos que para tal efecto establezca el Reglamento Interno o manual de operación correspondiente;⁵⁶

Tener un catálogo de perfil de los puestos, sueldos y que en su redacción se realice con lenguaje incluyente, lo cual permitirá la transparencia y la igualdad entre los hombres y las mujeres, siendo sus conocimientos lo que permita el ingreso al campo laboral sin discriminación.

5.3.5 Bases de la convocatoria pública con lenguaje incluyente.

Una convocatoria es un acto por el que se inicia un proceso selectivo para cubrir determinadas plazas de un cuerpo o categoría que han estado incluidas con anterioridad en la oferta de empleo público correspondiente. Es, en resumen, la

⁵⁶ Ley de Servicio Profesional de Carrera de Quintana Roo.
<http://www.congresoqroo.gob.mx/leyes/administrativo/ley087/L0920020206.pdf> fecha de consulta 25 de septiembre de 2016.

convocatoria de una Oposición. Pueden ser además convocatorias de concursos, por ejemplo, de un concurso público⁵⁷.

Las convocatorias se publican con el objeto que quienes cubran los requisitos y deseen participar sepan cuáles son y las etapas señalando tiempo, modo y lugar donde se llevaran a cabo, con esto se trasparenta la selección y el reclutamiento del personal que formaría parte de la administración pública. Esto es muy importante ya que genera la inclusión y permite colocar el piso parejo para todos, sin importar el sexo, raza, religión, edad, etc; lo que debe ser importante es permitir que sean las capacidades de los individuos y no las diferencias de género lo que evite o permita que unos u otros lleguen a puestos de responsabilidad.

Dentro de las bases se establecerá el procedimiento previamente aprobado dentro de los lineamientos que emita el comité; donde como primer paso: se señale la etapa de publicación de las bases de la convocatoria; segundo paso: registro de los aspirantes donde se emitirá un folio para evitar conocer el sexo y edad del aspirante; tercer paso: recepción de los documentos; cuarto paso: presentación de examen de conocimientos emitido por CENEVAL; quinto paso: preselección de los aspirantes en base a los resultados de su examen; sexto paso: evaluación por parte del comité de su Currículo, experiencia laboral y preparación académica en base al catálogo de perfil del puesto o puestos que estén vacantes; séptimo paso: entrevista de los aspirantes por parte del comité; octavo paso: publicación en el periódico de mayor circulación del resultado de las evoluciones donde se señale quien fue el ganador o ganadores señalando el puesto que ocupara; noveno paso: presentación ante el subcomité de la dependencia donde ocupara el puesto para firma de contrato; decimo paso: toma de protesta del puesto.

Mediante esta serie de pasos permitirá que el reclutamiento del personal sea de manera transparente y con igualdad para todos los aspirantes, siendo el más capacitado el que obtenga el puesto sin discriminación por género.

⁵⁷ Derecho.com <http://www.derecho.com/c/Convocatoria> fecha de consulta 25 de septiembre de 2016.

El contexto expuesto es el objeto de esta tesis que es aportar al diseño ya propuesto por ley de Servicio Profesional de carrera del Estado de Quintana Roo, permitiendo así la inclusión, capacitación y promoción en base a los conocimientos de los sujetos al servicio de la administración pública, además que la relación con el comité y los subcomités permitirá corroborar la relación entre servidores públicos y su función, el saber quiénes forman parte de la plantilla de cada dependencia y cuáles son sus funciones dentro de la misma, transparentado así las compensaciones que se les dan a discreción a los funcionarios sin saber el hecho del porqué de dichos bonos, permitiendo con ello la igualdad salarial por trabajo igual, evitando la discriminación y corrupción en la administración pública del Estado.

5.3.6 Capacitación y evaluación periódica.

La capacitación es parte del proceso de profesionalización de los trabajadores de gobierno, permitiendo su crecimiento y desarrollo laboral, permitiendo su movilidad horizontal y creando las herramientas para cuando se habrá una vacante de mayor jerarquía pueda concursar por ella logrando la movilidad vertical con igualdad de oportunidades que todos.

La evaluación periódica permitirá que se mida el resultado de las capacitaciones y esto permita la certificación de que se cuentan con los conocimientos actualizados para realizar las actividades para las que fue contratado con eficacia y eficiencia, lo que ocasionara una mayor productividad, además contribuirá en la aplicación de la Norma Oficial Mexicana de seguridad laboral; permitirá además generar un ambiente laboral sano donde el trabajo en equipo evite el hostigamiento y el acoso; otorgarles incentivos a los trabajadores por resultados positivos de su trabajo, motivando el desarrollo de sus actividades laborales y su productividad genere que todos los individuos que se encuentren en el Servicio Profesional de

carrera tengan certeza, motivación y sean tratados con igualdad, lo que generara trabadores felices y familias felices replicando el modelo en la vida privada, lo que tendrá como resultado un cambio social de fondo eliminado la desigualdad.

CONCLUSIÓN

Actualmente el Servicio Profesional de Carrera (SPC por sus siglas en español) no es ejecutado en el gobierno del Estado de Quintana Roo, aun cuando existe la ley que contiene los preceptos jurídicos para la realización de dicho programa; durante la redacción de esta tesis se planteó la problemática de un sector vulnerable en el que se encuentran las mujeres, que han tenido una lucha constante por el reconocimiento de sus derechos humanos, ya que durante siglos han sido consideradas como seres humanos de segunda clase, y si bien existe el marco normativo donde se reconocen sus derechos en los hechos es totalmente diferente.

El gobierno Federal ha creado instituciones que tienen dentro de sus facultades la prevención y la erradicación de la violencia por género y la discriminación que va aparejada; a reformado la constitución con el fin de que sean los individuos iguales ante la ley; ha implementado programas mediante políticas públicas, que no han generado un cambio cultural, pues las mujeres siguen siendo de hecho ciudadanos de segunda. El acoso, hostigamiento, violencia intrafamiliar, lenguaje sexista, rezago en educación, exclusión en el campo laboral, la viven día a día desde que son niñas hasta la edad adulta.

Los roles de género han causado limitantes para mujeres, que crecen creyendo los discursos que la sociedad les trasmite mediante lenguaje sexista, lastimado y menoscabado el auto estima de las mujeres que viven en silencio el dolor de ser tratada con insultos, amenazas, golpes, menosprecios, humillaciones, omisiones y burlas tanto en lo público como en lo privado, siendo su condición de género el detonante de esta violencia que deja huellas y que lastima ya que es un acto tortuoso, angustiante y que desencadena estados depresivos que muchas veces llevan al suicidio, que más que suicidio debería calificarse como homicidio por género.

Al proponer la aplicación del SPC se tiene como finalidad eliminar la discriminación por género, mediante la inclusión de la mujer en el campo laboral mediante mecanismos de reclutamiento con igualdad de condiciones, donde los perfiles académicos, y los conocimientos sean las bases para el reclutamiento del personal que labore en la administración pública del gobierno del Estado de Quintana Roo; donde sean los sujetos más capacitados los que logren estar a cargo de los puesto jerárquicos y que todos puedan mediante la capacitación lograr su desarrollo profesional, que les permita la promoción mediante la movilidad horizontal y vertical, mejorando el ambiente laboral ya que todos tendrán igualdad en oportunidades lo que significará un gran avance en materia laboral.

Lograr la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral es una necesidad social, donde la asignación de cargos en la administración pública debe ser otorgada con perspectiva de género, lo que permitirá un mejor servicio, mayor productividad y un avance en materia de igualdad laboral.

Si no se dan este cambio y sigue la aplicación de selección y reclutamiento del personal a discrecionalidad, aumentara el rezago de las mujeres, lo que generará un retraso social, económico y democrático.

CONCEPTOS: ⁵⁸

Acciones afirmativas: Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuará a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no se consideraran discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente ley.

Acoso sexual: Es una forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que realice en uno o varios eventos.

Desigualdad Salarial: Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresa como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de “a trabajo igual, desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” (artículo 86 de LFT).

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los Derechos Humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la

⁵⁸ Norma de igualdad laboral y no discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

aparición física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad, o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Discriminación laboral: No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.⁵⁹

Hostigamiento sexual: El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Igualdad: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

⁵⁹ Norma de igualdad laboral y no discriminación NMX-R-025-SCFI-2015

Igualdad de género: Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

Igualdad laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.

Igualdad sustantiva: La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Inclusión: Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

Inclusión Laboral: Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

Lenguaje accesible:Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación.

Lenguaje Incluyente:Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas la personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.

Lenguaje no sexista:Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

Movilidad horizontal:Traslado o desplazamiento de la trabajadora o trabajador de puesto, de manera que pase a realizar funciones distintas a las que habitualmente desempeñaba, siempre y cuando tenga las titulaciones o capacidades técnicas o profesionales necesarias para desempeñar las funciones del nuevo puesto de trabajo que se le asigne. La movilidad funcional no debe conllevar una pérdida de categoría profesional ni disminución salarial.

Movilidad vertical:Cambio de categoría profesional de un(a) trabajador(a) de manera ascendente.

Perspectiva de género:Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basadas en el género.

Sexo:Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Violencia:Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia laboral y docente:Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Fuentes de información

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Legislación por Grupo en Situación de Discriminación
- CONVENCIÓN BELEM DO PARA
- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS
- PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER
- Ley Federal del Trabajo, publicada el 1 de abril de 1970, última reforma el 12 de Junio de 2015.
- Ley del servicio profesional de carrera en la administración pública federal.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada el 11 de junio de 2003, última reforma: 20 de marzo 2014.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada el 1 de febrero de 2007, última reforma el 4 de junio de 2015.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada el 2 de agosto de 2006, última reforma el 4 de junio de 2015.
- Norma de igualdad laboral y no discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.
- Título: Buenos tratos: Prevención de la violencia sexista. Editorial Talasa publicado en el 2010. Autores María Antonia Caro y Fernando Fernández.
- Título: El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. Autor: Marta Lamas (compiladora). Año de publicación: 2013 (reimpresión).
- Título: Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX. Autor: Teresa Rendón. Año de publicación: 2008.
- Título: Perspectiva de género: cruce de caminos y nuevas claves interpretativas. Ensayos sobre feminismo, política y filosofía. Autor: Griselda Gutiérrez Castañeda. Año de publicación: 2002.

- Título: Sexualidad y género en el ámbito laboral. Atracción, emociones, discriminación y respeto. Autor: Jennifer A. Cooper. Año de publicación: 2001.
- Título: Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral. Autor: Jennifer A. Cooper. Año de publicación: 2001.
- Título: ¿Esto es cosa de hombres? Trabajo, género y cambio social. Autor: Jennifer A. Cooper (coordinadora). Año de publicación: 2001.
- Título: Trabajo y género. Autora: Casanova Calam, Marbella. Grupo Parlamentario del PRD en la LIX Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 2005.
- Página de la Secretaria del trabajo y previsión social www.stps.gob.mx fecha de consulta: 12 de septiembre de 2016.
- Página del Instituto Nacional de las Mujeres www.inmujeres.gob.mx fecha de consulta 22 de mayo de 2016.
- Página de CONAPRED www.conapred.org.mx fecha de consulta 22 de Mayo de 2016
- Página de Comunidad Sello de Igualdad de Género <http://www.americalatinagenera.org/sello> fecha de consulta 22 de mayo del 2016
- Elborgh-Woytek, Katrin, Monique Newiak, Et al. Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género. Fondo Monetario Internacional. 2013. Disponible en: <https://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310s.pdf> fecha de consulta: 12 de septiembre de 2016.
- Página del Instituto Nacional Electoral http://www.ine.mx/docs/IFE-v2/DS/DS-CG/DS-SesionesCG/CG-acuerdos/2013/Agosto/CGord201308-29/CGo290813ap18_x2.pdf Fecha de Consulta 12 de Septiembre del 2016.
- Página de la facultad Latinoamericana de Ciencias Políticas Sede México <http://bibdigital.flacso.edu.mx:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/241>

0/Nogueta_A.pdf?sequence=1 fecha de consulta 12 de septiembre de 2016.

- Página de SAGARPA
<http://www.gob.mx/sagarpa/acciones-y-programas/servicio-profesional-de-carrera-19340> fecha de consulta 12 de septiembre de 2016.
- Nota Periodística versión electrónica página EXCELSIOR
<http://www.excelsior.com.mx/nacional/2015/11/26/1059812>
Fecha de consulta 12 de septiembre de 2016.
- Página FORBES MÉXICO <http://www.forbes.com.mx/siete-principios-para-empoderar-de-veras-a-la-mujer/#gs.pAddYyY> fecha de consulta 12 de septiembre de 2016.
- Página del Diario Oficial de la Federación PROGRAMA Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres PROIGUALDAD 2013-
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013
Fecha de consulta 12 de septiembre de 2016.
- Página Parlamento Europeo
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0048+0+DOC+XML+V0//ES>
Fecha de consulta 12 de septiembre del 2016.
- Página de la Organización Internacional del Trabajo OTI
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_106521.pdf fecha de consulta 12 de septiembre de 2016.
- Manual del uso no sexista en el lenguaje
http://www.ciidet.edu.mx/ciidet/documentos/meg/MANUAL_USONOSEXIST_A.pdf fecha de consulta 14 de septiembre de 2016.
- El lenguaje sexista en el ámbito jurídico- laboral
<http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/38434/1/articulo2.pdf>
Fecha de consulta: 14 de septiembre de 2016.

- Página de PDHRE <http://www.pdhre.org/conventionsum/cedaw-sp.html>
fecha de consulta 17 de septiembre de 2016.