

“Es momento de que veamos a los géneros como un espectro en lugar de dos ideales opuestos”.

Emma Watson / Actriz y embajadora de la ONU en temas de igualdad de género



CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL

Igualdad

⊕ Principio de igualdad de género: muestra analítica de criterios internacionales y nacionales.

LA JORNADA LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Un sector en constante aumento, que en México ya suma 2.3 millones de personas, mayoritariamente mujeres de acuerdo al INEGI. [_14](#)

⊕ Políticas que transforman: paridad de género en acceso y permanencia en cargos públicos.

Radar: De relevancia nacional

- 02 Perspectiva de género en mujeres con situación de vulnerabilidad.
- 03 Aplicación del principio de paridad de género en la integración de Ayuntamientos.

Radar: Notas y eventos

- 04 Cuarto Congreso Nacional "Juzgar con Perspectiva de Género".

Asociación Mexicana de Juzgadoras A.C.

- 06 Trabajadoras domésticas: discriminación y seguridad social.
- 12 La mujer dentro del contexto sociocultural.

Portada

- 14 La jornada de trabajo de las trabajadoras domésticas.



12

Suprema Corte de Justicia de la Nación

- 20 Principio de igualdad de género.
- 24 Cinco años de trabajo para institucionalizar la perspectiva de género.
- 26 Concursos "Género y Justicia": Espacios de expresión para el acceso a la justicia.

Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación

- 30 Políticas que transforman.
- 34 La igualdad como derecho y principio.
- 36 La igualdad entre hombres y mujeres: tarea de juezas y jueces valientes.

Entrevista

- 42 Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos / Integrante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Presidenta del Comité Interinstitucional de Igualdad de Género del Poder Judicial de la Federación

Estadísticas de género

- 48 Índice de Desigualdad de Género en el mundo.

Reportaje

- 50 Licencias por paternidad y paternidad activa, garantías de equidad de género.

Apéndice Documental

- 56 Mesas de discusión de la AMJ: ¿Cómo juzgar con perspectiva de género?



¿Equidad o igualdad?

En este número, abordamos el tema que le da nombre a nuestra revista *Igualdad*. ¿Cuándo y por qué transitamos de la "equidad" a la "igualdad"? En el artículo de Gloria Ramírez, la autora nos recuerda la recomendación que hizo el Comité de Expertas de la Convención para Eliminar Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) al Estado Mexicano, en el 2006:

>>El Comité observa con preocupación que, si bien la Convención se refiere al concepto de igualdad, en los planes y programas del Estado Parte se utiliza el término "equidad". También preocupa que el Estado Parte entienda equidad como un paso preliminar para el logro de la igualdad.

<<El Comité pide al Estado Parte que note que los términos "equidad" e "igualdad", transmiten mensajes distintos, y su uso simultáneo puede dar lugar a una confusión conceptual: la Convención tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hecho y de derecho (en forma y fondo) entre mujeres y hombres: el Comité recomienda al Estado Parte que en sus planes y programas utilice sistemáticamente el término de "igualdad">>.

Queda claro que de acuerdo con la opinión de las expertas del Comité CEDAW, así como en el ámbito internacional, la equidad puede ser utilizada como un pretexto para no reconocer y garantizar el derecho de todas las personas (no solamente las mujeres) a ser iguales.

Por su parte, el Magistrado Juan Carlos Silva Adaya da un paso más al proponer que ese tránsito hacia la igualdad entre mujeres y hombres, es una tarea en la que pueden y deben participar activamente quienes imparten justicia. De esta manera, nos plantea que las y los jueces tienen la atribución de establecer las condiciones para que la igualdad de *iure* se vuelva de *facto*.

Hacemos un recorrido por la discusión judicial sobre igualdad con el artículo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que nos habla en este número de su colaboración con Women's Link Worldwide para la elaboración del documento *El Principio de Igualdad en la jurisprudencia comparada: Muestra analítica de criterios internacionales y nacionales*.

Pero la igualdad que se busca no es solamente entre mujeres y hombres. Las contribuciones en este número de la Magistrada Elba Sánchez Pozos y el Magistrado Alejandro Sosa Ortiz, abordan un grupo particular de mujeres que son en muchas ocasiones olvidadas y discriminadas: las trabajadoras del hogar.

La igualdad es un derecho "llave", que nos permite acceder a otros derechos. Esperemos que esta revista que lleva el nombre de tan importante derecho humano, contribuya a que la igualdad, más que un derecho o un principio, se vuelva una realidad.

Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género y Asuntos Internacionales del Consejo de la Judicatura Federal



Ilustración: Christopher Cisneros

Directorio

**Consejo de la Judicatura Federal
Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género y Asuntos Internacionales**

Responsable de la publicación | DGDHEGAI

Igualdad es una publicación cuatrimestral y de distribución gratuita del Consejo de la Judicatura Federal, a través de la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género y Asuntos Internacionales, con dirección en Carretera Picacho-Ajusco, Núm. 200 primer piso, Col. Jardines de la Montaña, Delegación Tlalpan, México, D.F. 14210. Email: dgdhegai@correo.cjf.gob.mx

Perspectiva de género en mujeres con situación de vulnerabilidad

TOCA PENAL 61/2011

RESUMEN

Los antecedentes del caso consisten en que a la acusada le fue asegurada droga que llevaba oculta en las calcetas que vestía, cuando se encontraba en el interior de un cubículo en un reclusorio varonil, pues se disponía a visitar a uno de los internos de ese penal. Sin embargo, la sentenciada adujo que previamente, en las inmediaciones del lugar, unos sujetos la abordaron y le dijeron que tenían a su esposo, quien se encontraba privado de su libertad en aquel centro carcelario, por lo cual la obligaron a ingresar la droga que le fue asegurada, bajo la amenaza que de no hacerlo, su pareja sería asesinada. Así, la llevaron hasta unos sanitarios donde pretendieron obligarla a introducir los envoltorios con el narcótico en su vagina, colocándolos la acusada en sus calcetas, indicándole a dichas personas que había cumplido con tal orden.

Los agresores le dijeron que una mujer de su grupo la esperaría en el interior del penal en la sala tres del baño de mujeres, para que les entregara la droga. No obstante, al ser revisada por el personal de seguridad, la acusada estalló en llanto y le comentó a la custodia lo que le había sucedido, por lo que voluntariamente entregó la sustancia asegurada y posteriormente fue detenida, sin que tuviera noticia de su marido en el tiempo que estuvo a disposición del Ministerio Público. Por estos hechos, fue condenada a cuatro años, nueve meses y diez días de prisión.

JUSTIFICACIÓN

Por su parte, la resolución del asunto se elaboró con base en una perspectiva de género, toda vez que se absolvió a la acusada dado que aunado a que en los dictámenes sobre su personalidad se concluyó que se trata de una mujer en situación de vulnerabilidad por razón de su género, se destacó que en el caso subyace un fenómeno discriminatorio que confirma la ausencia de conducta. Y es que resulta innegable el aumento de la incidencia en mujeres en los casos de delitos contra la salud, derivado de una relación de dependencia con algún familiar adicto a estas sustancias que requiere acceder a las mismas a pesar de encontrarse interno en un centro penitenciario.



Ante lo anterior, no se puede soslayar que la privación de la libertad de una persona conlleva afectaciones a los hábitos de sus familiares, que por solidaridad humana acuden a visitarlos y procuran su confort a través de ropa, alimentos, enseres, medios de comunicación, etcétera.

Así, las mujeres se encuentran en condiciones de desventaja frente a visitantes del sexo masculino, quienes no siempre se prestan a colaborar en esas acciones, pues se encuentran todavía frente a un sistema predominante y tradicionalmente masculino en una relación de opresión, derivado muchas veces del poder que se ejerce sobre ellas, para colocarlas a su servicio y mando en otras, incluso por otras mujeres que valiéndose de este estereotipo eminentemente masculino –en ocasiones como víctimas ellas mismas de sus respectivas parejas, o por interés propio–, utilizan a su favor el sistema, logrando sus fines a costa de otra persona del sexo femenino o con rasgos de vulnerabilidad. ■

La mayor vulnerabilidad en el género femenino respecto del masculino, hace que sean las mujeres y no los hombres las personas que mayoritariamente son sometidas a la comisión de delitos que, por su propia determinación, no cometerían.

Aplicación del principio de paridad de género en la integración de Ayuntamientos

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

El veintisiete de junio de dos mil catorce, se publicó en el Periódico Oficial Tierra y Libertad, el decreto número mil cuatrocientos noventa y ocho, por el que se reforman, derogan y adicionan diversas disposiciones de la Constitución de Morelos.

El treinta de junio de dos mil catorce, se publicó en el Periódico Oficial Tierra y Libertad, el Código Electoral local vigente, por el cual se abrogó el Código Electoral para el Estado Libre y Soberano de Morelos.

ANTECEDENTES DEL ACTO IMPUGNADO

El 16 de enero de 2015, el Consejo Estatal Electoral de Morelos emitió el acuerdo identificado con la clave IMPEPAC/CEE/0005/2015, mediante el cual estableció el criterio para la aplicación de la paridad de género en la integración de planillas de candidatas a Presidente Municipal y Síndico Propietario y Suplentes, respectivamente.

Inconformes con su contenido, el Partido Acción Nacional, el Partido de la Revolución Democrática y el Partido Socialdemócrata de Morelos promovieron sendos recursos de apelación, por lo que el Tribunal local resolvió confirmar el acuerdo impugnado, bajo el aspecto de que en atención al principio de paridad de género, la alternancia entre fórmulas integrantes de una planilla debe incluir no solamente a la lista de regidores, sino también a las fórmulas de Presidente Municipal y Síndico.

En contra de la anterior determinación, el Partido Acción Nacional, el Partido Socialdemócrata de Morelos y el Partido de la Revolución Democrática,

presentaron diversos juicios de revisión constitucional electoral, cuyo conocimiento correspondió a la Sala Regional Distrito Federal, la cual determinó modificar la sentencia impugnada.

CONSIDERACIONES DE LA SALA REGIONAL

En la parte conducente de su análisis, la Sala Regional sostuvo lo siguiente: “En congruencia con las descritas obligaciones para los entes públicos en materia electoral, el artículo 41 de la Constitución local prevé como principio rector el de paridad de género; es decir, el trato igualitario en el acceso y ejercicio de los cargos de elección popular, que es un principio aplicable a todo proceso electoral en el Estado de Morelos. Como se ha dicho, no caben interpretaciones que tiendan a excluir cargo alguno del cumplimiento de dicho principio”.

Lo anterior concluyó en el sentido de determinar que no se había aplicado indebidamente el criterio de paridad, ni en la lógica vertical ni en la horizontal, en los criterios de integración de planillas para Ayuntamientos en el Estado de Morelos, lo que esencialmente obedeció a que se orientó a lo establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver las acciones de inconstitucionalidad 39/2014 y acumuladas.

ANÁLISIS DE FONDO DE LA CONTROVERSIA POR PARTE DE LA SALA SUPERIOR

La Sala Superior confirmó la sentencia dictada por la diversa Regional del Distrito Federal, que modificó el acuerdo emitido por el Consejo Estatal Electoral del Instituto Morelense de Procesos Electorales y Participación Ciudadana, por el cual aprobó el criterio para la aplicación de la paridad de género en la integración de planillas de candidatas a Presidente Municipal y Síndico propietario y suplentes para el estado de Morelos.

En el caso, el partido político actor cuestionó que la responsable indebida-

mente aplicó el principio de paridad de género en la integración de Ayuntamientos, de manera horizontal (esto es, incluyendo los treinta y tres ayuntamientos del Estado) y de forma vertical (en la fórmula de Presidente, Síndico Municipal y Regidores).

En esencia, arguyó que el Artículo 41, fracción I, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, únicamente se refería a que debe garantizarse la paridad entre los géneros en candidaturas a legisladores federales y locales.

La Sala Superior (en ese contexto) consideró que la implementación de acciones positivas encaminadas a asegurar una paridad de género en la postulación de candidaturas a cualquier cargo de elección popular, privilegia el principio de no discriminación de la mujer, al potencializar su derecho humano a ser elegida y ejercer cargos públicos, en un plano de igualdad de oportunidades frente a los hombres.

La Sala Superior estableció que lo determinado por la Sala Regional se ajustaba a la progresividad y a la efectiva paridad de género en la selección de todos los candidatos a puestos de elección popular a nivel municipal. En ese sentido argumentativo, concluyó que si la paridad de género era una medida que privilegiaba la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres (por ejemplo, para el desempeño de un cargo de elección popular), y que la misma se consolidaba bajo el auspicio del principio universal de la no discriminación por razón de género, entonces era una obligación del Tribunal Electoral darle un efecto útil al principio de la paridad de género implementada en la legislación electoral, y focalizarla para que fuera una realidad en el registro de las candidaturas a las Presidencias Municipales del Estado. ■

Cuarto Congreso Nacional “Juzgar con Perspectiva de Género”

En 2011, por iniciativa de un grupo de magistradas y magistrados federales y con el apoyo del Consejo de la Judicatura Federal, se llevó a cabo el primer Congreso Nacional “Juzgar con Perspectiva de Género” con el objetivo de “fomentar la difusión, reflexión y análisis del tema de equidad de género y los derechos humanos de las mujeres, a través de la participación de los responsables de impartir justicia en el Poder Judicial Federal, con la colaboración de las áreas administrativas y Órganos Auxiliares del Consejo para recopilar propuestas y buenas prácticas”.

En 2013 y 2014, se repitió la experiencia con una entusiasta participación de las y los juzgadores federales, demostrando que este espacio era útil y relevante. En 2015, a diferencia de ediciones anteriores que tuvieron el objetivo de posicionar y difundir el tema, los trabajos se centraron en la labor jurisdiccional.

En esta cuarta edición del Congreso Nacional se propuso una nueva metodología, consistente en el análisis de sentencias nacionales e internacionales. Todo ello, con el fin de consolidar la política de igualdad y no discriminación en el trabajo jurisdiccional de las y los juzgadores federales.

Los objetivos del cuarto Congreso Nacional “Juzgar con Perspectiva de Género”, que tuvo lugar los días 20 y 21 de agosto, fueron “identificar buenas prácticas y propuestas metodológicas de argumenta-



130 juzgadoras y juzgadores participaron en el evento siendo el 34% mujeres y el 66% hombres.

ción e interpretación con perspectiva de género y no discriminación para la elaboración de sentencias”.

Para privilegiar el análisis y la discusión entre las y los participantes, asistieron solamente 130 juzgadoras y juzgadores a este evento. Del total de participantes, 44 fueron mujeres, representando el 34%, y 86 hombres, equivalentes al 66% del total.

En el Congreso, se impartió la conferencia magistral intitulada “Por qué juzgar con perspectiva de género?, y ¿cómo juzgar con perspectiva de género?” a cargo de la jueza argentina Graciela Medina. En la conferencia, la ponente remarcó la relevancia del quehacer jurisdiccional con

perspectiva de género para hacer reales las previsiones legislativas que tienen por objetivo promover la igualdad y la no discriminación, así como su rol como una forma de transmitir a la sociedad que la violencia contra las mujeres no queda impune ni es tolerada.

Los trabajos del cuarto Congreso Nacional “Juzgar con perspectiva de género” se desarrollaron en cuatro mesas simultáneas en diferentes especialidades del Derecho: penal, familiar, laboral y derechos humanos. Cada mesa tuvo cuatro sesiones de trabajo independientes, dos el jueves y dos el viernes.

El objetivo de cada sesión fue discutir y analizar una sentencia buscando identi-

Evaluación general por participantes

Resultados de la evaluación del Cuarto Congreso Nacional “Juzgar con Perspectiva de Género”. Se considera la escala del 1 al 10 en donde 1 es muy malo y 10 es muy bueno.



ficar buenas prácticas y propuestas metodológicas de argumentación e interpretación con perspectiva de género, con el fin de consolidar la política de igualdad y no discriminación en el trabajo jurisdiccional de las y los juzgadores federales.

De acuerdo con la opinión de las y los jueces y magistrados que participaron en este evento, esta metodología fue adecuada para seguir avanzando en el tema de juzgar con perspectiva de género. A los juzgadores federales que participaron en el evento se les preguntó si el análisis y la discusión de las sentencias les ayudó a entender mejor cómo incorporar la perspectiva de género en las sentencias, a lo cual 98% de ellos respondió que sí, sobre todo porque el enfoque se centró en la labor jurisdiccional.

También es importante resaltar que las y los juzgadores federales reconocieron la relevancia que tiene tomar en cuenta el contexto de los hechos a la hora de juzgar; así como de no forzar la argumentación para introducir la perspectiva de género en casos que no lo ameritan. Asimismo, reconocieron la necesidad que existe de visibilizar, dimensionar y difundir la responsabilidad que tienen las y los jueces y magistrados

de aplicar la perspectiva de género al juzgar, con el objetivo de contribuir a cerrar la brecha de la desigualdad y evitar la discriminación.

Expresaron su beneplácito por contar con un espacio para escuchar las opiniones y críticas constructivas de otras y otros jueces y magistrados federales y expresar libremente su opinión sobre el tema de la igualdad y la no discriminación. Finalmente sugirieron que sería muy positivo contar con la posibilidad de asistir a talleres para la elaboración de sentencias con perspectiva de género para las y los juzgadores, pero también para las y los Secretarios Proyectistas.

En términos generales, las evaluaciones en los principales rubros de contenido y organización fueron muy positivas. Con respecto al cumplimiento de los objetivos del cuarto Congreso Nacional (identificar buenas prácticas y propuestas metodológicas de argumentación e interpretación con perspectiva de género y no discriminación para la elaboración de sentencias), las y los juzgadores participantes opinaron, con base en una escala del 1 (no lo logró en absoluto) al 10 (lo logró totalmente), que cumplió su propósito con una calificación promedio de 9.3. ■

Los resultados

Estos fueron algunos logros alcanzados durante las mesas de trabajo del Cuarto Congreso Nacional:

- Se reforzaron conocimientos y habilidades para identificar casos de desigualdad y discriminación
- Se reflexionó, de manera conjunta, sobre los estereotipos como categorías sospechosas
- Se obtuvieron y reforzaron conocimientos metodológicos (técnicos) de cómo aplicar la normatividad nacional e internacional en la labor jurisdiccional para cerrar brechas de desigualdad y evitar la discriminación
- La comparación de casos sirvió de herramienta para afinar la metodología para juzgar con perspectiva de género y no discriminación
- Se visibilizaron las diferencias que existen en la labor jurisdiccional entre la mera aplicación de la norma y la interpretación de la norma favoreciendo la igualdad y no discriminación. Coincidieron en que la aplicación de la perspectiva de igualdad de género en el análisis jurisdiccional es una óptica no analizada tradicionalmente y que requiere partir del hecho y no del Derecho
- Se discutió el tema de la ponderación, como una forma de resolver las desigualdades formales y materiales
- El análisis y la discusión de las sentencias presentadas sirvieron para fortalecer la argumentación jurisdiccional como una herramienta para evitar la desigualdad y la discriminación
- Se tocó el tema de la necesidad de introducir la perspectiva de género y no discriminación en todas las etapas procesales y no solamente en la resolución judicial que finaliza el proceso
- Las y los juzgadores reconocieron la utilidad de las sentencias analizadas al utilizarse como precedentes
- Se identificó la necesidad de sensibilizar y capacitar a las y los Secretarios Proyectistas de juzgados y tribunales federales en la materia de igualdad y no discriminación para fortalecer la labor jurisdiccional federal

más vulnerables y cotidianamente son víctimas de discriminación, ello por su ubicación en la escala social, su condición de mujeres y, en ocasiones, su calidad de indígenas.

En la mayoría de los casos, sus condiciones de trabajo son deplorables, y son sujetas de explotación laboral y abusos de derechos humanos. Al respecto cabe subrayar que la perpetuación de los estereotipos que subyacen en torno a estas trabajadoras, no es atribuible únicamente a los hombres, sino también a las mujeres que son empleadoras y que discriminan a sus empleadas, incluso al referirse a ellas cotidianamente como “chachas”, “gatas” o “criadas”.

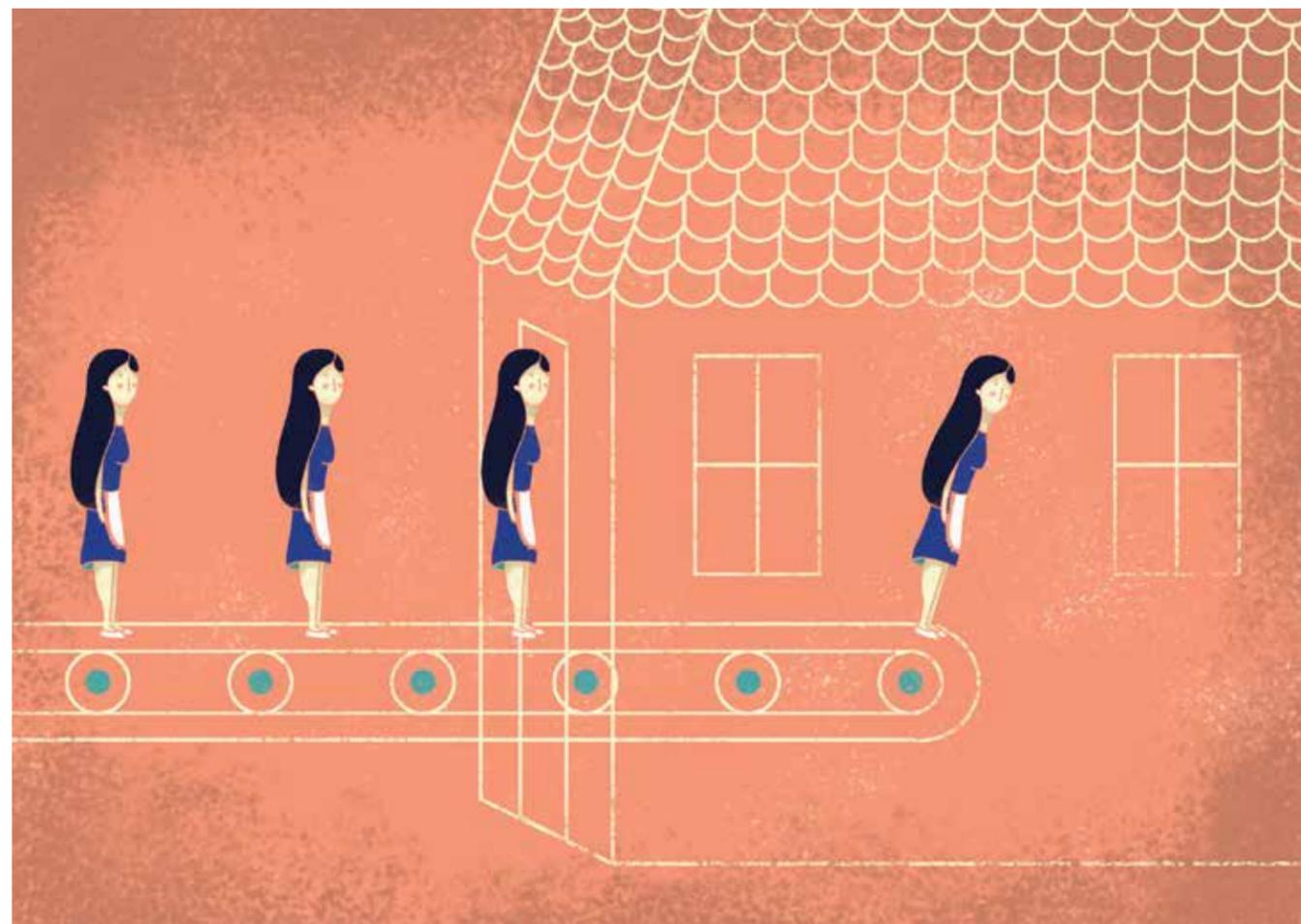
Datos obtenidos en 2010, en la Encuesta Nacional sobre discriminación en México levantada por el Conapred (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación), reflejan claramente esta situación, pues 8 de cada 10 trabajadoras no tienen seguro médico, 6 de cada 10 no gozan de vacaciones y casi la mitad no recibe aguinaldo ni tiene horario fijo de trabajo. En suma, para estas empleadas, las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son letra muerta, pues todo el esquema de este gremio se regula con base en usos y costumbres.

DERECHOS A LA DIGNIDAD, A IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN

Estos tres derechos están reconocidos en el Artículo 1º constitucional. Pues bien, este artículo, en su primer párrafo, establece el derecho a la igualdad, ya que prevé que todas las personas gozarán de los derechos humanos previstos tanto en la propia constitución, como en los tratados de los cuales el Estado mexicano sea parte. Su último párrafo prohíbe la discriminación motivada por ciertas causas enumeradas expresamente, o por cualquier otra que

¹ Datos obtenidos de la página virtual de la OIT. Trabajadores domésticos.

² Es este sentido se han pronunciado por lo menos dos Tribunales Colegiados de Circuito, en las tesis de las voces “TRABAJADORES DOMÉSTICOS. NO EXISTE OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE INSCRIBIRLOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL NI AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO” y “TRABAJADORES DOMÉSTICOS. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SE ENCUENTRA IMPEDIDA PARA CONDENAR AL PATRÓN A INSCRIBIRLOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL RETROACTIVAMENTE, PORQUE SÓLO PUEDEN SER SUJETOS DE ASEGURAMIENTO VOLUNTARIAMENTE.”



atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Ese catálogo de motivos por los cuales está prohibida la discriminación comprende al origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales y el estado civil.

En el ámbito interno, el derecho a la no discriminación se encuentra explicitado con amplitud en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, promulgada el 11 de junio de 2003, reglamentaria en ese entonces del párrafo tercero del Artículo 1º constitucional, que dio origen al Conapred, cuya misión es coordinar la política antidiscriminatoria del gobierno federal ante la problemática que enfrentan indígenas, mujeres, adultos mayores y niñas, entre otros grupos vulnerables³.

Respecto a la expedición de dicha ley, Miguel Carbone-López señala que de acuerdo a Rodríguez Piñero y Fernández López, son tres los elementos que suelen encontrarse en todos los conceptos jurídicos de discriminación: 1) el tratarse de una desigualdad de tratamiento, consistente en una distinción, exclusión o preferencia; 2) el que esa desigualdad de tratamiento se base precisamente en una de las causas o criterios que señalan las propias normas jurídicas como prohibidos, y 3) que tenga por efecto anular ya sea la igualdad de trato o la de oportunidades⁴.

Estos conceptos son exactamente los que se contienen en el artículo 4º de la citada ley, al definir la acción discriminatoria en los términos siguientes: “Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquier de sus manifestaciones.”

Por su parte, el artículo 9º de dicho cuerpo normativo (que es uno de los preceptos más importantes de la ley, pues especifica algunas conductas que deben considerarse como discriminatorias), prevé como tal en la fracción IV, “Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales”; en la XIII “Aplicar cualquier tipo de uso y costumbre que atente contra la dignidad e integridad humana”; y en la XXIII “Explotar o dar un trato abusivo o degradante”.

Sin embargo, en su fracción XX, al disponer que también se considerará una conducta discriminatoria el impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios o establecer limitaciones para la contratación de seguros

médicos, con la salvedad de que ello será así siempre y cuando “la ley así lo disponga”, permite concluir que entonces, bajo esa óptica de derecho interno, no debe estimarse discriminatoria la exclusión del régimen obligatorio a los trabajadores domésticos.

No obstante, a fin de demostrar que concluir de ese modo es contrario a los derechos fundamentales de dignidad, igualdad y no discriminación contenidos en la Carta Magna, cabe acudir al Derecho externo.

Por supuesto, en el ámbito internacional encontramos varios tratados e instrumentos que reconocen esos derechos, como son la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire), la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como el Convenio 189 y su Recomendación Anexa 201.

Respecto al tipo de trabajadores materia de este ensayo, específicamente el Convenio 189, que lamentablemente para los trabajadores domésticos aún no ha ratificado nuestro país (como sí lo han hecho Colombia, Paraguay, Argentina, Ecuador, Bolivia, e Italia, entre otras naciones), establece un marco de normas mínimas en lo que ahora importa, las relativas a seguridad social.

Este instrumento y su Recomendación se estructuraron, según lo señala el “Prefacio”, sobre la premisa fundamental según la cual los trabajadores domésticos (o tra-

³ Artículo 17. El Consejo tiene como objeto:

- I. Contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país;
- II. Llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación;
- III. Formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en territorio nacional, y
- IV. Coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

⁴ Conapred (2008) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. México: Conapred. 2ª Edición, p. 14.

bajadores del hogar) no son ni “sirvientes”, ni “miembros de la familia”, ni trabajadores de segunda clase. En el mismo, se indica que su objetivo es mejorar las condiciones de todos y de vida de decenas de millones de personas empleadas en una actividad laboral que siempre ha sido subvalorada y realizada tradicionalmente por mujeres, en su mayoría migrantes o miembros de comunidades desfavorecidas; y que los fundamentos jurídicos contenidos permitirán asegurar que los trabajadores domésticos disfruten del respeto y los derechos que los trabajadores de la economía formal han conquistado.

Así, mientras el Convenio garantiza la protección laboral mínima que deben tener los trabajadores domésticos, a la par con las demás categorías de trabajadores, y deja un margen de flexibilidad considerable para su aplicación, la Recomendación Número 201 aporta orientaciones prácticas y útiles sobre la forma de dar efecto a las obligaciones plasmadas en el Convenio número 189, al que complementa.

El Convenio, en los artículos 3.1 y 3.2.d), dispone que todo Miembro firmante de este documento debe adoptar medidas para asegurar la protección efectiva de los derechos humanos de los trabajadores domésticos en conformidad con las disposiciones del propio convenio y que todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los mismos empleados, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Dispone también, en su artículo 14, lo siguiente:

>>1. Todo Miembro, actuando en conformidad con la legislación nacional y teniendo debidamente en cuenta “las características específicas del trabajo doméstico”, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

>>2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse ‘progresivamente’ en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan>>”.

En cuanto a las características específicas del trabajo doméstico a las que alude dicho artículo 14, en la *Guía para diseñar Leyes Laborales*, emitida por la OIT en 2012, el arábigo 1.2. establece qué debe tenerse en cuenta al legislar al respecto, dado que la gran mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres: que la reforma de la legislación laboral para hacer frente a los déficits de trabajo decente en este sector debe orientarse en particular a los problemas y

difíciles condiciones con las que se ven confrontadas las trabajadoras domésticas.

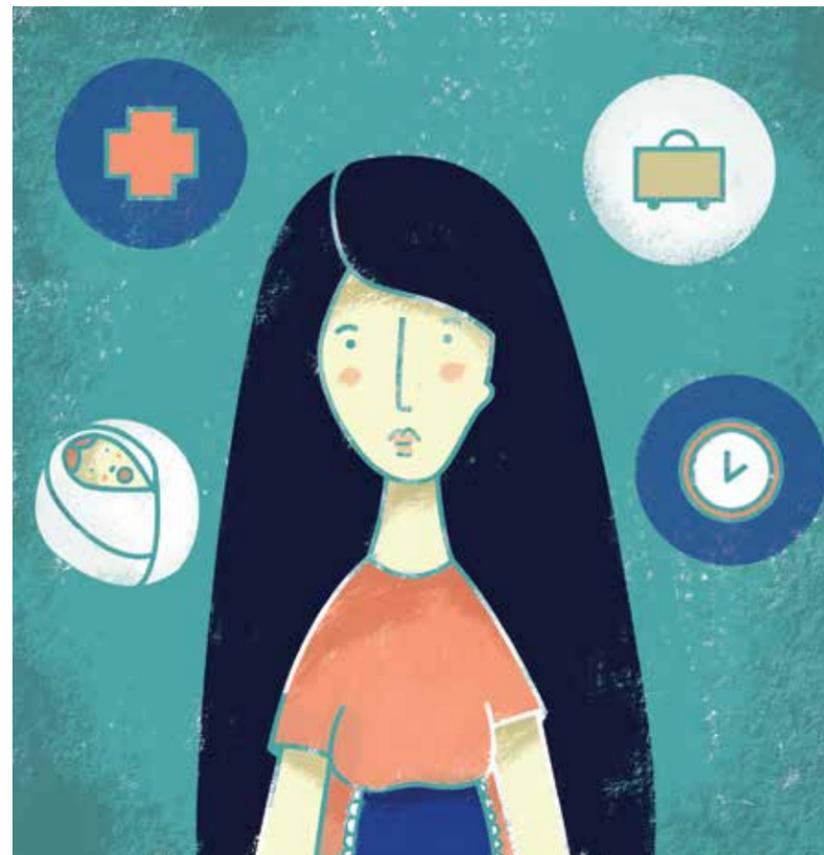
Se afirma también que entre los ámbitos que requieren especial atención están la protección contra el abuso, el acoso y la violencia; la discriminación salarial por motivos de género; la protección de la maternidad; y las medidas para potenciar el equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares.

En el numeral 4.4 “Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación”, 4.4.1. “Leyes Integradoras contra la discriminación y por la igualdad” y 4.4.3. “Discriminación por embarazo”, esta guía precisa que los trabajadores domésticos, en su mayoría mujeres, son especialmente vulnerables a la discriminación respecto de las condiciones de trabajo, a causa de su sexo, raza u origen social, entre otros motivos; que para que las leyes laborales garanticen y promuevan eficazmente el trabajo decente para los trabajadores domésticos deben incluir disposiciones relativas a la igualdad de remuneración de trabajo de igual valor, y en general, conseguir que no sean excluidos de la legislación laboral; que entre varias causas de discriminación de las empleadas del hogar, está incluido el embarazo, que motiva, sin mayor razón que un simple prejuicio, incluso la terminación del vínculo laboral.

La *Guía para diseñar Leyes Laborales* también menciona, por ejemplo, que en Sudáfrica, a partir del 1° de abril de 2003, las trabajadoras domésticas están amparadas por la Ley del Seguro de Desempleo de 2001 y tienen derecho a solicitar prestaciones por maternidad con arreglo a la ley.

Asimismo, en los puntos 7.6.3 y 7.6.4 de este documento, relativos a licencias de enfermedad y maternidad, se dispone que la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no debería constituir causa justificada de terminación de la relación laboral; que los mecanismos de seguridad social que permiten preservar los ingresos durante las licencias de enfermedad, incluidas las prestaciones relativas, deben extenderse gradualmente a los trabajadores domésticos (en Austria, por ejemplo, el artículo 10 de la Ley Federal sobre el Servicio Doméstico y los Empleados de Hogares Particulares establece la conservación del derecho de remuneración por motivos de enfermedad o accidente, en periodos -según el caso-, de seis, ocho y doce semanas, entre otras particularidades); y que por esas causas los trabajadores no podrán ser despedidos. Asimismo, se sostiene que la legislación laboral debe extender las licencias por maternidad a las trabajadoras domésticas, con la misma protección al respecto que se proporciona a las trabajadoras de otros sectores (por ejemplo, en Francia, Zimbabwe, y Sudáfrica existe normativa en cuanto a los derechos de maternidad para las trabajadoras domésticas⁵).

⁵ Oficina Internacional del Trabajo. Protección Eficaz de los Trabajadores Domésticos: Guía para diseñar leyes laborales. (N/D) Primera Edición 2012.



Por su parte, el artículo 5, inciso a) de la CEDAW, reconoce (al igual que el artículo 8 de la Convención de Belém do Para), que parte del problema de discriminación contra la mujer es estructural, producido por concepciones y prejuicios sociales, por conductas arraigadas culturalmente y perpetuadas de generación en generación, por la fuerza de ciertos estereotipos de género, y, en el caso de las trabajadoras del hogar, también por estereotipos de clase y de origen étnico.

Por otro lado, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce en el artículo 9 el derecho a la seguridad social, manifestando que “toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa...”. En el punto 2, este artículo dispone que si los trabajadores están en activo, la seguridad social debe cubrir por lo menos la atención médica y el subsidio o jubilación en caso de accidentes de trabajo, enfermedad profesional o licencia por maternidad, en el caso de las mujeres.

Hablando de Derecho internacional y Derecho comparado, destaca la experiencia de países como Brasil, que muestra la inclusión de los trabajadores domésticos en el

régimen de seguridad social. Ese país cuenta con la Ley de empleadas domésticas; esta normativa amplía los derechos de los empleados domésticos, pues dicta que los mismos tendrán jornadas máximas de ocho horas diarias, y de 44 horas semanales; que los trabajos realizados por encima de estas cuotas recibirán remuneración de horas extras y, entre otros derechos, el pago de seguro social para los empleados, apoyo para guarderías y educación preescolar de los hijos de las trabajadoras domésticas hasta los cinco años de edad, y seguro contra accidentes laborales.

NECESARIO ENFOQUE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El panorama antes destacado permite concluir que la legislación nacional en materia laboral referente al trabajo del hogar, es decir, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, no están armonizadas con la reforma constitucional de derechos humanos, y por ende, en ellas existen preceptos discriminantes, toda vez que limitan los derechos de las y los trabajadores del hogar y no garantizan la igualdad real de oportunidades y de trato en comparación con los trabajadores en general.

Por esa razón, tratándose de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, los casos jurisdiccionales atinentes deben abordarse necesariamente desde una perspectiva de género, sobre todo tratándose de inconstitucionalidad de las normas del trabajo y de seguridad social, por estimarlas violatorias de los derechos humanos de igualdad, dignidad y no discriminación, ya que difícilmente bajo esa perspectiva soportarán una prueba de igualdad y equidad, porque el trato diferenciado que se da a las trabajadoras domésticas respecto del resto de los empleados, es poco probable que pueda justificarse con argumentos válidos.

Por último, cabe señalar que tratándose del tema de seguridad social, existen diversos factores que deben tomarse en cuenta para solucionar la problemática antes destacada, como la dificultad que implicaría obligar a todos los empleadores a registrarse (en la práctica, son las empresas las que por lo regular registran a sus trabajadores ante el IMSS), pues el sistema está diseñado de tal manera que se requiere de una infraestructura distinta para poder cumplir con la expectativa de igualdad y no discriminación de los trabajadores domésticos.

De ahí que también, desde un enfoque transversal entendido como una estrategia que involucra a todos los actores sociales en la búsqueda de la igualdad de género, es menester *prima facie* simplificar el régimen de alta y baja como empleador en el Seguro Social, así como el trámite relativo a la inscripción de los trabajadores y el pago de las aportaciones respectivas. ■

***Elba Sánchez Pozos:** Magistrada del Octavo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Tercera Región.

La mujer dentro del contexto sociocultural

Por Magistrada Laura Xóchitl Hernández Vargas*

Las condiciones sociales existentes en cada época y el rol asignado a las mujeres han sido tema de discusión a lo largo de los años. Cada vez hemos logrado adentrarnos en diversos espacios sociales, económicos, jurídicos, políticos, laborales, etc., pese al sinnúmero de barreras que ha creado una sociedad predominantemente dirigida por varones.

Las corrientes sociales y culturales como el feminismo, la igualdad entre hombres y mujeres, la protección de la mujer contra la violencia y la política pública de mayor cobertura a los derechos de la mujer, son realidades que se aprecian sobre todo en las últimas décadas.

Hoy en día hablar de género resulta de fundamental importancia por su impacto en el desarrollo de hombres y mujeres, en la construcción de sociedades más justas y respetuosas de la dignidad humana.

En la actualidad se reconocen el conjunto de funciones que la mujer desempeña en el interior de la familia y en la sociedad al ser hija, madre, esposa, abuela, trabajadora, etc. De lo que no cabe duda es que la mujer ha estado presente a lo largo de toda la historia; gracias a su constante esfuerzo por hacerse oír ha podido abrirse camino en esferas muy diferentes y dejar su huella para siempre.

Una buena vida o el bienestar de una persona no se define a partir de criterios externos o preestablecidos provenientes de una esencia humana, la moral, las leyes, el patrón de consumo o las costumbres de la sociedad, pues



solamente en la medida en que esos valores sean compartidos, escogidos y actuados por la persona o sociedad estaremos en un camino de auténtico desarrollo.

Los cambios van modificando a la sociedad pero no todos se integran, ya que algunos son rechazados por ser incompatibles con la estructura existente, quedan desechados y las modificaciones son más en lo cuantitativo que en lo cualitativo.

México ha hecho eco del clamor internacional y ha adecuado, en consecuencia, el marco jurídico para dar curso al cambio; no obstante, en los hechos hemos encontrado aspectos que requieren un ajuste a los tiempos y circunstancias.

La visión internacional sobre el papel de la mujer dentro de los roles sociales es desalentador, debido al trato discriminatorio e inequitativo y a la ola de abusos que a diario tienen que enfrentar gran número de féminas, por el simple hecho de ser consideradas como un miembro de la familia sin derecho a opinar. Lo anterior obedece a las creencias y costumbres del lugar de origen: ejemplo de este tipo de costumbres proviene principalmente

de países con tendencias muy arraigadas, como es el caso de los musulmanes, algunas naciones de África y, en general, de los países que conforman Medio Oriente.

La capacidad de ser equitativo, justo y correcto en el trato de hombres y mujeres, significa el acceso a los recursos que representa el respeto a nuestros derechos como seres humanos. La tolerancia representa también la igualdad de oportunidades; por ello, es necesario que la mujer haga valer su lugar, sus conocimientos, su voz y su voto. Es de vital importancia lograr la equidad de género.

Es en este sentido que la historia de la mujer no puede entenderse al margen del proceso histórico general del que ella ha sido parte. Por lo demás, debe ser un elemento esencial de la sociedad, pues su labor es muy importante para dirigir los rumbos de una comunidad organizada.

Dicho lo anterior, es indispensable que las leyes reconozcan plenamente y garanticen el cumplimiento de los objetivos de identidad para lograr con ello un cambio paulatino pero eficaz en materia de equidad de género, que

reduzca considerablemente los índices de desigualdad aún existentes a través de mecanismos que demuestren que tales normas no cumplen las expectativas que exige la sociedad, pues si bien es cierto fueron el antecedente más próximo a lo que actualmente conocemos como garantías individuales, se ha hecho necesario crear leyes específicas para promover la equidad de género, además de utilizar como alternativa leyes o tratados internacionales que contribuyan a la conformación de un marco jurídico más útil, adecuado a una sociedad que día a día exige ordenamientos justos que promuevan la participación activa de las mujeres fuera del sometimiento y violencia de cualquier tipo a la que se tienen que enfrentar por su condición vulnerable.

La modernización que tanto se pregona no solamente debe llevarse a la estructura económica y proponerla en lo político, debemos tomar en cuenta que los antecedentes históricos nos conducen hacia un momento de grandes oportunidades.

El cambio de percepción cultural sobre la mujer y su estatus de igualdad social será todavía una constante en los tiempos por venir, con la convicción, desde luego, de que el mañana será transformado en el ahora. ■

**Dra. Laura Xóchitl Hernández Vargas: Magistrada de la Sexta Sala Regional del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México.*

La jornada de trabajo de las trabajadoras del hogar

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del primer trimestre de 2015 del INEGI, en México 2.3 millones de personas son trabajadores domésticos remunerados; además, 95 de cada 100 empleados en esta actividad son mujeres¹.

Por Magistrado Alejandro Sosa Ortiz*

El crecimiento de este sector va en aumento constante. Se señalan como factores detonantes de la demanda de los servicios que presta, los cambios demográficos (como el envejecimiento de la población, en tanto que los adultos mayores requieren que se les asista), la creciente participación de la mujer en la fuerza de trabajo y los retos que plantea armonizar su vida laboral con la familiar en las zonas urbanas y los países desarrollados. En contrapartida, el suministro de trabajadoras domésticas se ve impulsado por la pobreza rural, la discriminación por razones de género en el mercado de trabajo y las limitadas oportunidades de empleo en las comunidades rurales y los países de origen².

En el documento 2/2010 intitulado Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT, se sostiene: “El servicio doméstico se caracteriza por jornadas de trabajo prolongadas, hasta 16 horas al día, siete días a la semana, en el caso de algunas trabajadoras residentes. Es bastante habitual que la empleada tenga que estar disponible y a las órdenes de los empleadores en cualquier momento del día o de la noche. En muchos casos, el horario de trabajo es tan prolongado que estas mujeres carecen por completo de tiempo libre”³.

Las trabajadoras del hogar, declara el Presidente del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), están consideradas un sector desprotegido en México y con jornadas de trabajo que exceden lo establecido en la ley, sin remuneración extra⁴.



De manera reiterada se ha denunciado la grave problemática de este sector, que lo hace vulnerable al maltrato y explotación, teniendo en ocasiones entre sus principales víctimas a la población infantil y migrante. También se han señalado los varios factores de diferente naturaleza que contribuyen a su permanencia y expansión, a pesar del incesante discurso acerca del respeto y protección de los derechos humanos. Entre estos factores, ocupa un primerísimo lugar el cultural, pues es la misma sociedad la que subvalora la labor de estas trabajadoras, a partir de que esta ocupación sustituye de hecho al trabajo no remunerado que la mujer realiza en el hogar y el mito de que no se requiere ninguna formación ni calificación especial para realizarlo, así como el origen mayoritariamente indígena o rural de las mismas; todo ello provoca que se le ubique en la categoría social más baja. De ahí que, en la medida en que la sociedad cobre conciencia del trato discriminatorio y ventajoso que propicia a este sector, se generará un verdadero cambio por la vía de convencimiento y la concientización, que dignifique y revalore esta labor.

La actual regulación jurídica del trabajo doméstico que, de algún modo, refleja esa percepción prejuiciosa y discriminatoria que como sociedad tenemos del trabajo doméstico, es otro factor que incide de manera importante en la problemática reseñada.

MARCO JURÍDICO ANTERIOR A LA REFORMA DE LA LFT CONSIDERACIONES GENERALES

Es el doméstico un trabajo con particulares características, al no producir



Ilustraciones: Christopher Cisneros

al empleador un lucro o ganancia; al percibir el trabajador su remuneración en efectivo y/o en especie; al prestarse al interior de un domicilio particular; al predominar la convivencia del trabajador con el núcleo familiar al que sirve; al atender el trabajador las órdenes de todos y cada uno de los integrantes de éste; y al ser difícilmente supervisable por las autoridades.

Todas estas características han explicado, más no justificado, la exclusión expresa de su regulación jurídica laboral en algunos países. En otros, como es el caso de México, se prevén normas que a la vez que admiten que las trabajadoras domésticas establecen un vínculo

jurídico y laboral con sus empleadores, disminuyen los derechos de este sector con respecto a la del resto de los trabajadores⁵. Recientemente, en unos pocos países la legislación les ha conferido de manera explícita los mismos derechos que a otros empleados.

El numeral 333 de la Ley Federal del Trabajo, antes de su reforma publicada en el DOF, del 30 de noviembre de 2012, disponía: “Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descanso durante la noche.”

Esta vaga disposición fue interpretada por diversos Tribunales Colegiados de Circuito, ante el reclamo del pago de tiempo extra por las trabajadoras, en el sentido de que dicho sector no estaba sujeto a ninguna jornada máxima, pues la jornada estaba condicionada a las necesidades de la casa habitación donde prestan sus servicios, con la única obligación del patrón de proporcionarles reposo suficiente (a su criterio, se entiende), para tomar sus alimentos y descansar durante la noche. Y, por consiguiente, no tenían derecho a demandar el pago de tiempo extraordinario.

En este sentido son de citarse las siguientes tesis de rubros:

TRABAJADORES DOMÉSTICOS. DADA LA NATURALEZA DE SU TRABAJO NO EXISTE FUNDAMENTO LEGAL PARA RECLAMAR EL PAGO DE TIEMPO EXTRA. Tesis I.130.T.124 L. Visible en el Tomo XXII, Julio de 2005, pág. 1560 del SJF y su Gaceta.

DOMÉSTICOS, JORNADA LEGAL DE LOS TRABAJADORES. Visible en el Volumen 97-102, TCC del 6º Circuito, Sexta Parte, pág. 91 del SJF.

El Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Segundo Circuito, al resolver el amparo directo DT. 71/2011, el once de mayo del mismo año, consideró que dicha norma especial no autorizaba a concluir que las trabajadoras domésticas estuvieran excluidas de la jornada máxima constitucional de ocho horas diarias y de un día de descanso por cada seis de trabajo, con apoyo en los siguientes argumentos:

a) El numeral en comento regula sola-

mente el supuesto en el que la trabajadora doméstica sea residente o de “planta”, es decir, que pernocte en la casa de la familia en la cual presta sus servicios, pues de otra manera no se entendería que se le obligara al patrón a permitirle disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos y descansar durante la noche.

b) Si bien el citado artículo 333 es una disposición especial que prevalece sobre la general⁶, no excluye la aplicación del artículo 61 del mismo ordenamiento que consagra la jornada máxima prevista en el artículo 123 de la Constitución Federal.

c) Las únicas normas generales que excluye son las contenidas en los diversos numerales 63 y 64 de la LFT, que disponen: “Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos. Y, cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo”.

El legislador solamente estimó que, en el caso de las trabajadoras domésticas

de “planta”, los tiempos de reposo intermedios durante el día, los que ocupa para alimentarse y dormir durante la noche, por conveniencia tanto del empleador como de la doméstica en el interior de la casa, y al margen de que durante esos períodos pueda entenderse que permanece y que *de facto* continúe a disposición del patrón, no se considerasen tiempo efectivo de trabajo ni, por ende, que sumada al tiempo realmente trabajado, se computare como tiempo extra.

d) La anterior exclusión se justifica por la particular naturaleza de la labor de las trabajadoras domésticas de “planta”, pues de no ser así se podría estimar que laboran una jornada de veinticuatro horas; pero ello no autoriza a dejar de observar las disposiciones que consagran la jornada máxima de ocho horas diarias y el descanso semanal, ni menos aún tratándose de trabajadoras no residentes o de “entrada por salida.”

e) La interpretación contraria nos llevaría a no respetar esta importante limitante constitucional, siendo que la Ley Suprema no realiza ninguna excepción, y a sostener que una trabajadora doméstica residente estaría obligada a laborar 12 horas diarias, sin disfrute del séptimo día, ya que se podría aducir que así se cumple con la disposición especial, en virtud de que el resto de las 12 horas, se le conceden: tres para tomar sus alimentos, ocho para dormir durante la noche, e incluso 1 más para reposar; lo cual de cualquier manera resulta inhumano y abusivo.

f) No avala esta interpretación contraria, que en el trabajo doméstico el salario se conforme con los alimentos y la habitación, hasta en un 50%, ni que no obtenga el patrón un lucro con esa labor. Lo primero, porque tal disposición sólo tiene la finalidad de evitar que so pretexto de que se le proporciona alimento y habitación, no se le entregue pago en efectivo o éste sea ínfimo, pero ello no autoriza a suponer que el tiempo excedente laborado esté retribuido con el salario ordinario. Ni lo segundo, porque el artículo 21 de la LFT, no

¹ Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico. INEGI, 20 de julio de 2015.

² D´Souza, Asha (N/D). *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de labor de la OIT*. Prefacio pág. V. (N/D).

³ Op.cit. p.22

⁴ Notimex, 30 de marzo de 2015

⁴ Notimex, 30 de marzo de 2015

⁵ De conformidad con los artículos 146 de la LFT y 12 y 13 de la Ley del IMSS, respectivamente, el patrón no está obligado a realizar aportaciones al INFONAVIT ni inscribir al trabajador en el Seguro Social.

exige que la “prestación del servicio personal subordinado”, tenga la finalidad de la obtención de un lucro por el empleador.

Lo anterior dio lugar a la tesis II.1º.T.381 L, de rubro:

TRABAJADORES DOMÉSTICOS. RIGE PARA ELLOS LA JORNADA MÁXIMA DE OCHO HORAS.

Amparo directo 71/2011. María de Lourdes González Salazar y otra. 13 de mayo de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortíz. Secretaria: Leonor Heras Lara. Visible en el Tomo XXXIV, Julio de 2011, pág. 2273 del SJF y su Gaceta.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 250/2011 SS

El Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Segundo Circuito, denunció ante la H. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la contradicción de criterios entre el sustentado por él y los dos diversos Tribunales Colegiados de Circuito que sostenían los ya reseñados.

De la lectura detenida de la ejecutoria que la resuelve, se advierte que la H. Segunda Sala fue coincidente con lo sostenido por el Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Segundo Circuito, en el sentido de que al no prever el capítulo especial de los trabajadores domésticos alguna norma que defina de manera específica la duración de la jornada de trabajo, para los de “entrada por salida”, deben regir las disposiciones generales y, por consiguiente, cuando laboran tiempo extra a la jornada máxima es procedente su pago.

Se aparta del criterio sostenido por el citado tribunal colegiado, en la parte en la que éste asevera que el citado artículo 333, solamente es aplicable a las trabajadoras residentes o de planta, pues la H. Segunda Sala sostiene que también es aplicable a los tiempos de reposo de las trabajadoras de “entrada por salida”, pues, implícitamente, asevera, que éstos no tienen que computarse como tiempo efectivo de trabajo, pero que descontados, sí puede computarse tiempo excedente.

La resolución de la mencionada contradicción, generó la jurisprudencia 2ª./J.3/2011 de rubro:

TRABAJADORES DOMÉSTICOS DENOMINADOS “DE ENTRADA POR SALIDA”. PROCEDENCIA DEL PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO.

Visible en el Libro IV, Enero de 2012, Tomo 4, pág. 3745 del SJF y su Gaceta.

A pesar de que la citada jurisprudencia no se pronuncia acerca de la jornada laboral de los trabajadores domésticos de “planta” o residentes, sino solamente a la de los trabajadores de “entrada por salida”, estimamos que el argumento que expresa que al no existir norma especial que contrarie las reglas generales de la jornada máxima de trabajo, se deben observar éstas; antes de la reforma al mencionado artículo 333, era trasladable por analogía a los primeros y, por consiguiente, que también regía para las trabajadoras domésticas residentes o de “planta”, la jornada máxima constitucional de ocho horas diarias. Y, conforme a este mismo argumento,

rigen para todos los trabajadores domésticos las reglas generales que regulan el día de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional y días festivos, pues la ley no contempla una diferente⁷.

CONVENIO 189 DE LA OIT SOBRE EL TRABAJO DOMÉSTICO

El documento fue adoptado en la 100a reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, celebrada en junio de 2011, siendo la primera vez que la Organización Internacional del Trabajo elabora en un ordenamiento normas internacionales de trabajo dedicadas particularmente al trabajo doméstico.

El artículo 10 del citado Convenio dispone: “1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.

2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.

3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.”

Por su parte en la Recomendación 201, se apunta: “...especialmente aquellos que residen en el hogar para el que trabajan, se les pedirá probablemente que aseguren períodos de disponibilidad inmediata, es decir, aquellos períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del

hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios” (art.10, 3). Según convenio, incumbe a cada país determinar en su legislación o en convenios colectivos la medida en que dichos períodos se considerarán como horas de trabajo, en particular las modalidades y criterios que regirán la disponibilidad inmediata, y el tipo y la cuantía de la compensación.

Recomendación: preconiza el registro de las horas de trabajo y la regulación de los períodos de disponibilidad inmediata, así como del trabajo nocturno, el descanso durante la jornada laboral, el descanso semanal, el descanso compensatorio y las vacaciones anuales (párrafos 8 a 13)”.

Dicho convenio no ha sido aprobado a la fecha por el Senado de la República. Hacemos votos para que ello ocurra.

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE NOVIEMBRE 2012

La reforma de mérito, en vigor al día siguiente de su publicación, en la parte que nos interesa, consistió en la modificación de los artículos 333 y 336, para quedar como sigue:

Artículo 333. Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.

Artículo 336. Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo.

Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en períodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

En la Exposición de Motivos al respecto, se enumera entre sus objetivos: “19. Mejorar las condiciones de trabajo de los empleados domésticos. Se propone regular con mayor precisión la duración de su jornada laboral y, en consecuencia, establecer de manera expresa los períodos

de descanso diario y semanal que como mínimo deben tener quienes realicen este tipo de actividades.”

Como se advierte, el cambio en el numeral 333 se limitó a precisar lo siguiente:

a) Que los reposos y el descanso nocturno, a que hacía alusión el anterior texto, se aplican solamente a los trabajadores que habitan en el hogar donde prestan sus servicios⁸.

b) Que el descanso diario nocturno es de nueve horas consecutivas, y que entre las actividades de la mañana y la tarde deberá disfrutar de un descanso mínimo de tres horas.

Por su parte, el texto del 336 es enteramente nuevo, consagrándose como beneficio adicional, respecto del resto de los trabajadores, día y medio de descanso semanal.

CONCLUSIONES

Conforme a lo expuesto, estimamos que la Jurisprudencia 2ª./J.3/2011, no obstante que parte del anterior contenido del citado numeral 333, que ya ha sido reformado para especificar el número de horas de los descansos nocturno e intermedio, y que éste les resulta aplicable solamente a las trabajadoras de “planta” (contrariamente a lo que resolvió la H. Segunda Sala), está sostenida por el siguiente razonamiento total: al no contener la LFT para los trabajadores domésticos “de entrada por salida”, precepto alguno que defina una jornada diferente a la máxima legal, les debe regir el citado ordenamiento, que continúa sin una jornada especial expresa ni implícita.

Tocante a los trabajadores de “planta”, consideramos que su regulación empeora en su perjuicio. Porque ahora, al especificar la norma reformada 9 horas para descanso nocturno y 3 más para descanso intermedio, entre la noche y la mañana, ya no se podrá argumentar que esta norma solamente tiene la finalidad de que los tiempos de comida y descanso (a pesar de ser al interior de la casa), no sean considerados tiempo efectivo de trabajo, pero que ello no autoriza a afirmar que no les rige la jornada máxima de 8 horas diarias⁹.

Tampoco les resulta aplicable por analogía la jurisprudencia 2ª./J.3/2011. Lo anterior, en virtud de que si la citada jornada máxima rigiera, se tendría que haberles conferido 16 horas (el resto de las 24), para descanso y comidas, y no únicamente 12. De tal suerte que se puede inferir que para ellos, según el precepto reformado, la jornada máxima diaria es de 12 horas, con día y medio de descanso semanal, lo que haría un total de una jornada semanal de 76 horas de labor efectiva, abiertamente contraria a la jornada máxima que consagra el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a los lineamientos del Convenio 189¹⁰. ■

***Alejandro Sosa Ortíz: Magistrado del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito.**

BIBLIOGRAFÍA

Oficina Internacional del Trabajo de la OIT (2011). *C 189 y R 201 en pocas palabras.* (N/D)

D´ SOUZA, A. (2010) *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de labor de la OIT.* (N/D) Oficina de la OIT para la Igualdad de Género; 1ª edición; Documento de trabajo 2/2010.

Organización Internacional del Trabajo (2011). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Una jornada de trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas.* Serie de notas No. 5.

INEGI (20 de julio de 2015). *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico.* México: Instituto Nacional de Geografía y Estadística.

DE BUEN LOZANO, N. (2014) *Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada.* México: Editorial Porrúa.

Notimex (6 de junio de 2011). (N/D)

Notimex (30 de marzo de 2015). (N/D)

SOSA ORTIZ, A. (2015). *La Jurisprudencia en la Nueva Ley de Amparo.* México: Editorial Porrúa.

⁶De conformidad con el diverso 181 de la LFT, que dispone: Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen.

⁷Al respecto consultar, del autor, *La Jurisprudencia en la Nueva Ley de Amparo.* Cap. V, Apartado 5. “La aplicación analógica de la jurisprudencia y la jurisprudencia temática”.

⁸Tal y como ya lo había interpretado el Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Segundo Circuito al resolver el ya reseñado Amparo Directo 71/2011 y contrariamente a lo que resuelve la H. Segunda Sala de la SCJN, en la mencionada CT. 250/2011.

⁹Como lo hizo el Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Segundo Circuito al resolver el Amparo Directo 71/2011.

¹⁰Acerca de este nuevo precepto Néstor de Buen Lozano, comenta: “como suele hacerse en la materia laboral, estableciendo derechos esconde la disminución de los derechos o el incremento de sus obligaciones, por ejemplo, la duración máxima de la jornada”.

Nueva Ley Federal del Trabajo comentada p. 125.

MUESTRA ANALÍTICA DE CRITERIOS INTERNACIONALES Y NACIONALES

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO

La impartición de justicia en México ha tenido cambios paradigmáticos en materia de derechos humanos en la última década. A raíz de las reformas constitucionales del 10 de junio de 2011 se ha replanteado, por parte de la judicatura nacional, la forma de garantizar la efectividad de los derechos humanos y la protección de los sectores en situación de vulnerabilidad.

Esta recomposición de la impartición de justicia ha generado una aplicación de la justicia acorde con la protección de los derechos de las personas y ha provocado un gran interés por parte de las y los juzgadores en conocer cómo es que las cortes nacionales y las cortes y comités internacionales están interpretando los derechos desde una perspectiva de igualdad de género.

Es así como el Programa de Igualdad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en colaboración con la organización internacional Women's Link Worldwide, elaboró el documento El Principio de Igualdad en la jurisprudencia comparada: Muestra analítica de criterios internacionales y nacionales, el cual presenta pronunciamientos y decisiones emitidas por tribunales nacionales e internacionales, así como por órganos de vigilancia de tratados internacionales de derechos humanos, que garantizan y promueven la igualdad de género.

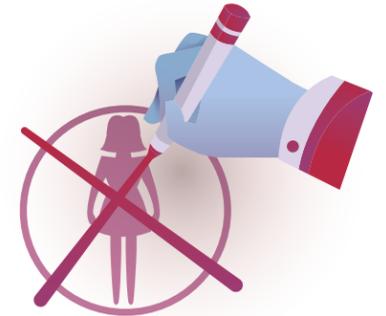
Esta compilación constituye una herramienta para quienes participan en los

procesos judiciales y pretende facilitar la aplicación de los principios de interpretación pro persona e interpretación conforme establecidos en la Constitución, así como el ejercicio del control de convencionalidad.

El documento muestra cómo diferentes tribunales han desarrollado y aplicado las normas internacionales sobre discriminación basada en el género y la orientación sexual; la violencia basada en el género; los derechos sexuales y reproductivos, y las medidas de reparación en casos de violaciones de derechos humanos, avanzando en la comprensión actual de estos derechos.

Cada capítulo examina una de estas temáticas. Presenta un resumen que resalta las ideas centrales del tema y un caso modelo que sirve como decisión de referencia, el cual incluye: resumen de los hechos y una explicación acerca de cómo determinada corte integra una perspectiva de género en su fallo. Posteriormente, se expone la posición actual del Derecho internacional de los derechos humanos, recurriendo a los comentarios y observaciones realizadas por los diferentes órganos de vigilancia de los instrumentos normativos internacionales relevantes para la materia a nivel internacional y para la región interamericana. La tercera y última parte, presenta la jurisprudencia sobre el tema en dos partes: jurisdicciones internacionales y jurisdicciones nacionales. El contenido de esta publicación está disponible en

www.equidad.scjn.gob.mx



DISCRIMINACIÓN BASADA EN EL GÉNERO

Conceptos generales:

» Los tratados internacionales de derechos humanos comprometen a los Estados a garantizar la igualdad y no discriminación en razón del género.

» Discriminación es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos como la raza, el color, el sexo, el género, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

» El test estricto de proporcionalidad determina si una distinción, con base en una categoría protegida, es discriminatoria:

- ¿Persigue la medida en cuestión un fin legítimo en un estado democrático?
- ¿Son adecuados los medios empleados para conseguir dicho fin?
- ¿Tiene la medida un impacto proporcional, esto es, sus beneficios superan sus costos?

» La discriminación puede ser directa o indirecta, se debe determinar si una norma, política o práctica en apariencia neutral tiene efectos discriminatorios por razones de género.

» La garantía de igualdad y no discriminación es una obligación inmediata y no progresiva.



DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Conceptos generales:

- » El Derecho internacional de los derechos humanos reconoce que las personas pueden pertenecer a diferentes categorías protegidas al mismo tiempo y, por tanto, enfrentar formas de discriminación múltiple, cuyo efecto es distinto en virtud del cruce de estas categorías.
- » Aplicar un enfoque interseccional o contextual al examen de estos casos permite a los tribunales alcanzar soluciones en estos casos complejos de discriminación.
- » El enfoque interseccional o contextual de la discriminación reconoce que las personas no experimentan la discriminación en un vacío, sino dentro de un contexto social, económico y cultural determinado, en donde se construyen y reproducen los privilegios y las desventajas.
- » En estos casos, al aplicar el test estricto de proporcionalidad, los tribunales deberán adicionalmente:

1. Analizar el contexto en que ocurre la discriminación y la manera en que la persona se ubica y es ubicada socialmente dentro de ese determinado contexto.
2. Comprender la complejidad de la experiencia de la discriminación, tal y como es experimentada por la víctima.
3. Apreciar elementos de prueba de la discriminación tanto de naturaleza objetiva (informes estadísticos sobre desigualdad), como subjetiva (papel de los estereotipos presentes en el caso, la respuesta social hacia la persona como resultado de la confluencia de motivaciones).
4. Reconocer el hecho de que la discriminación tiende a tomar formas más sutiles, sistemáticas e institucionalizadas.



VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO

Conceptos generales:

- » La violencia basada en el género es la que se dirige hacia ciertas personas o grupos de personas en razón de su género, o aquella violencia dirigida contra ciertas personas o grupos de personas que no se inscriben dentro de los roles de género socialmente aceptables.
- » La violencia contra la mujer es cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.
- » Aunque la violencia es un fenómeno que afecta a todas las personas, las normas, creencias, prejuicios y estereotipos negativos de género imperan en la sociedad y tienden a subordinar y devaluar a las mujeres y las niñas.
- » La violencia contra la mujer constituye una forma de discriminación.
- » Los y las operadores de justicia tienen la obligación de garantizar que los procedimientos judiciales se adecuen a los estándares internacionales y no vuelvan a victimizar a las personas que testifican o presentan una denuncia por violencia de pareja o violencia sexual.
- » Asimismo, no deben utilizar estereotipos de género o hacer uso de mitos como fundamento de las decisiones judiciales.
- » Los tribunales deben establecer mecanismos de control que permitan verificar que esa obligación se cumple en toda la administración de justicia.
- » La jurisprudencia internacional ha establecido de manera específica que los Estados están obligados a utilizar el principio de debida diligencia para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.



DISCRIMINACIÓN BASADA EN LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO

- » La jurisprudencia en materia de derechos humanos, tanto universal como regional, ha reconocido y reafirmado que la "orientación sexual" y la "identidad de género" forman parte de los criterios prohibidos de discriminación.
- » Como categorías protegidas, cualquier distinción con base en la orientación sexual y la identidad de género debe someterse a un escrutinio estricto por las autoridades judiciales.
- » En la aplicación del test estricto de proporcionalidad, es importante reconocer los diferentes tipos de discriminación a los que son sometidos los diferentes grupos de la comunidad LGBT¹ y las situaciones en donde se actualiza más de un motivo de discriminación: el tipo de discriminación que sufre una persona transgénero, una mujer lesbiana o un hombre afrodescendiente y homosexual es diferente.
- » Los tribunales deben tomar en consideración que las personas homosexuales y transexuales pueden ser discriminadas tanto en el ejercicio de sus derechos civiles y políticos –libertad de asociación– como en el ejercicio de sus derechos económicos, sociales y culturales –derecho a la vivienda, la salud o la educación.
- » La orientación sexual y la identidad de género son una manifestación esencialmente privada de la personalidad humana, las interferencias arbitrarias por parte del Estado o de personas privadas constituyen una vulneración del derecho a la vida privada y familiar y al derecho al libre desarrollo de la personalidad.

DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS

- » Los derechos sexuales y reproductivos (DSR) incluyen el derecho a decidir de manera autónoma cómo vivir la sexualidad y reproducción propia, así como el derecho a acceder a todos los servicios de salud.
- » Encuentran su base en derechos humanos como el derecho a la vida, a la integridad, a la salud, a la autonomía, a la dignidad, a la información, a la igualdad y a estar libre de discriminación.
- » El derecho a la salud, y por tanto el derecho a la salud sexual y reproductiva, comprende libertades como el derecho a no ser sometido a tratamiento médico sin el propio consentimiento; a que se ofrezca toda la información científica, jurídica y objetiva, y a no ser sometido a tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.
- » El derecho a la información en materia reproductiva obliga a los Estados a abstenerse de censurar, administrativa o judicialmente, información en materia reproductiva que vaya acorde con la legislación vigente sobre la materia como, por ejemplo, sobre los efectos y eficacia de los métodos de planificación familiar.
- » En relación con las mujeres, los DSR involucran el derecho a ser tratadas como personas dignas e integrales y no como seres exclusivamente reproductivos, y a ejercer la sexualidad de manera placentera sin que ésta conlleve necesariamente un embarazo.
- » En particular, el Derecho internacional de los derechos humanos ha interpretado que respetar, proteger y garantizar los DSR de las mujeres implica tomar en cuenta los prejuicios y estereotipos de género que obstaculizan el acceso a cualquier información sobre el sexo, la sexualidad o la reproducción y a los servicios médicos relacionados con estas áreas.
- » La jurisprudencia internacional afirma que es deber de los Estados garantizar el derecho de las mujeres a la maternidad segura y a servicios de emergencia obstétrica.
- » La jurisprudencia internacional y nacional ha reconocido ampliamente que las normas que prohíben de forma absoluta el acceso de las mujeres al aborto violan los derechos humanos y atentan contra la dignidad de las mujeres.
- » La jurisprudencia internacional ha establecido que la información que médicos y médicas obtienen en ejercicio de su profesión se encuentra privilegiada por el secreto profesional.
- » La jurisprudencia internacional y nacional también ha establecido que el derecho a la objeción de conciencia del profesional de la salud es una libertad. Sin embargo, dicha libertad puede colisionar con la libertad de la o el paciente. En consecuencia, el equilibrio entre los derechos de profesionales de la salud y los derechos de pacientes se mantiene a través de la referencia. Es decir, un profesional de la salud puede negarse a atender a un paciente, pero debe transferirlo sin objeción ni dilación a otro profesional de la salud que pueda proveer lo solicitado por el paciente.

REPARACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- » Toda violación de derechos humanos produce un daño que impone el deber de repararlo adecuada e integralmente.
 - » La reparación se refiere a un conjunto de medidas -pecuniarias y no pecuniarias-, orientadas a restituir los derechos y mejorar la situación de las víctimas que comprende cinco dimensiones:
1. Restitución (restablecer la situación de la víctima al momento anterior a la violación)
 2. Indemnización (reparación por daños materiales físicos o mentales, gastos incurridos, pérdidas de ingreso)
 3. Rehabilitación (atención psicosocial y médica requerida)
 4. Satisfacción (reconocimiento público y simbólico)
 5. Garantías de no repetición (adopción de medidas estructurales que buscan evitar que se repitan las violaciones)
- » Las reparaciones no solamente deben enfrentar el daño que fue ocasionado por los procesos de victimización, sino también las condiciones de exclusión en que vivían las víctimas y que permitieron o facilitaron su victimización.
 - » La obligación del Estado, a través de sus operadores judiciales, incluye poner fin a la violación de derechos; ofrecer seguridades y garantías adecuadas de no repetición, incluyendo medidas transformativas de la situación que dio origen a la violación de derechos, y reparar íntegramente el perjuicio causado, que comprende todo daño, tanto material como moral, causado por el hecho.
 - » La eficacia y precisión de las medidas de reparación implica:

- Establecer plazos claros de ejecución de las medidas de reparación.
- Determinar criterios que permitan definir cuándo se ha superado el plazo "razonable" en el cumplimiento de medidas que lo implican.
- Articular y coordinar la ejecución entre las diferentes instancias encargadas de dar cumplimiento a lo ordenado.
- Incluir la participación de las víctimas en el diseño de la estrategia que posibilite el cumplimiento.
- Señalar indicadores de cumplimiento dependiendo el tipo de medida.
- Proveer herramientas que permitan la viabilidad del cumplimiento de las medidas.

Dirección General de Estudios, Promoción y Desarrollo de los Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

¹ LGBT es un acrónimo de "lesbianas, gays, bisexuales y transgénero". Para más información sobre la significación cultural e histórica de estos conceptos ver: Roseman, M.J. y Miller, A. M. Normalizing sex and its discontents: establishing sexual rights in International Law (2001). Harvard Journal of Law & Gender, Vol. 34, pp. 313-375. Disponible en: www.law.harvard.edu/students/orgs/jlg/vol342/313-376.pdf

MESA DE TRABAJO SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

Cinco años de trabajo para institucionalizar la perspectiva de género

La Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia (AMIJ) celebró, durante 2015, dos sesiones del Comité de Seguimiento y Evaluación del Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México, cumpliendo así con cinco años de trabajo ininterrumpido.

La Novena Sesión del Comité fue celebrada el 27 de junio en la Ciudad de México y la Décima se llevó a cabo el 9 de octubre en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. Ambas sesiones fueron presididas por los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación Margarita Beatriz Luna Ramos y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quienes estuvieron acompañados de las Consejeras de la Judicatura Federal Martha María del Carmen Hernández Álvarez y Rosa Elena González Tirado, y por la Magistrada Janine Otolara Malassis, del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, siempre contando también con la presencia del Magistrado Armando Maitret Hernández, integrante de la Sala Regional Distrito Federal del TEPJF y Secretario Ejecutivo de la AMIJ.

Ambas sesiones conjuntaron la participaron de 200 impartidores e impartidoras de justicia de todo el país, lo cual corrobora el gran interés de la judicatura nacional por mantenerse actualizada en este tema e impulsarlo desde diversas posiciones e instituciones.

En el marco de dichas celebraciones, se impulsó que los distintos Apartados de la AMIJ tuvieran un espacio para informar las actividades que han realizado en cumplimiento al Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México (en lo sucesivo, el Pacto) en los dos últimos años, con la finalidad de crear un espacio de intercambio de ideas, experiencias y buenas prácticas que puedan ser de utilidad para las personas asistentes.

200

impartidores e impartidoras de justicia se dieron cita durante las dos sesiones de trabajo.



En los informes presentados se muestra que, entre las acciones más relevantes implementadas, se encuentra la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos institucionales, así como actividades de difusión y formación en la aplicación de tratados internacionales de derechos humanos y en argumentación jurídica desde la perspectiva de género; promoción del ejercicio compartido de las responsabilidades familiares y actividades de sensibilización; y creación de herramientas para atender el acoso laboral y sexual.

Además, para conocer resultados concretos en la aplicación de la perspectiva de género, durante la Décima Sesión Ordinaria se incluyeron mesas de análisis de sentencias con las temáticas de discriminación por sexo, estereotipos de género, violencia contra las mujeres, y paridad y democracia.

El futuro para este Comité de Seguimiento y Evaluación del Pacto es prometedor en tanto es palpable el creciente interés de las y los impartidores de justicia en esta materia y es posible corroborar una mayor sensibilidad al tratamiento de los temas de igualdad y no discriminación en las resoluciones dictadas. ■

Dirección General de Estudios, Promoción y Desarrollo de los Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.



Sesiones de trabajo. Las reuniones se llevaron a cabo en la Ciudad de México y en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas en fechas separadas.

CONCURSOS "GÉNERO Y JUSTICIA"

ESPACIOS DE EXPRESIÓN PARA EL ACCESO A LA JUSTICIA

En 2009, la Suprema Corte de Justicia de la Nación impulsó la creación del concurso "Género y Justicia" con el esfuerzo conjunto de la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, para que se reconocieran los ensayos referentes a la intersección entre el acceso a la justicia, el género y los derechos humanos en México.

En las siguientes ediciones, a partir de 2010, el concurso se amplió con dos categorías más que consistían en reportaje escrito y documental (cinematográfico-audiovisual). Asimismo, se sumaron como convocantes la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres-ONU Mujeres; el Festival Internacional Ambulante; Periodistas de a Pie, y la Asociación Civil Mujeres en el Cine y la Televisión.

Cada año, se emite la convocatoria del concurso. El aumento de la participación es muestra de la aceptación y posicionamiento de los derechos humanos en las ciudadanas y los ciudadanos que refrendan su interés por que sean reconocidos de manera constante.

En los seis años de duración del concurso "Género y Justicia" se premiaron los trabajos que presentan, de forma creativa y realista, las problemáticas de las personas, en especial las mujeres, en el acceso a la justicia. Los trabajos invitan a reflexionar sobre las adecuaciones y políticas institucionales que deben adoptarse para garantizar los derechos humanos de todas las personas en México.

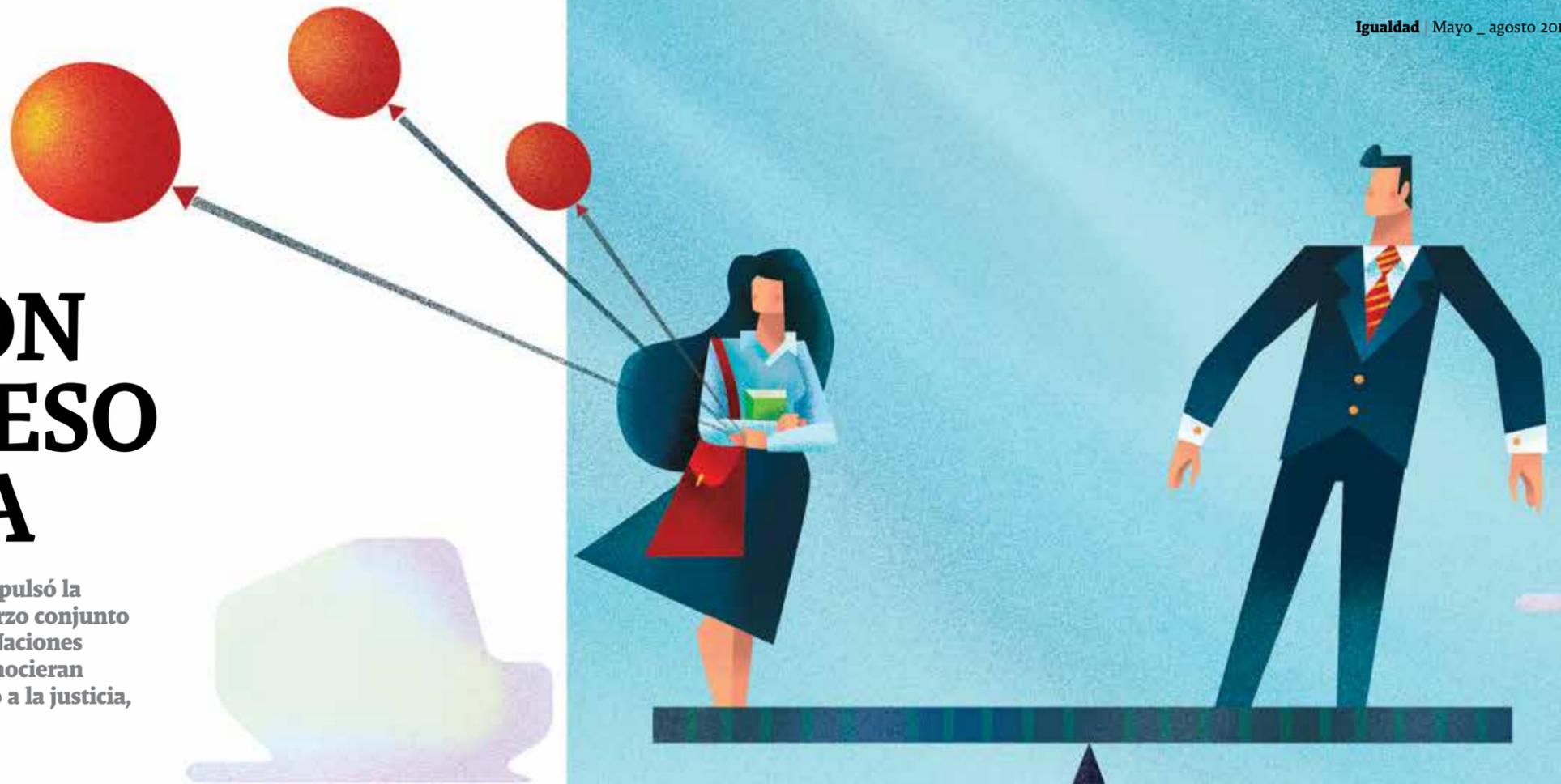
Entre las temáticas que se han abordado destacan: la violencia de género, la doble victimización de niñas y niños, el feminicidio, la masculinidad, la interseccionalidad,

la violencia contra las mujeres, la violación entre cónyuges, el acceso a la justicia para personas o comunidades indígenas, la figura del depósito en los procesos judiciales, el matrimonio infantil, la niñez y la violencia.

Los trabajos ganadores (ensayos, reportajes escritos y documentales) de todas las emisiones, se pueden descargar en: <http://equidad.scjn.gob.mx/concursos/>

En este recuento, merecen una mención especial las y los protagonistas de estos trabajos. A lo largo de estos años, las víctimas encontraron en este concurso un espacio para presentar sus casos que se concretizaba y se hacía palpable en la ceremonia de premiación de los concursos; un espacio de credibilidad y reivindicación; un espacio para una forma de reparación. En cada una de las ceremonias, las víctimas presentaron sus testimonios –hablaron- mediante los trabajos premiados, y fueron acogidas por la máxima instancia de justicia en el país.

En estas ceremonias de premiación se ha contado con la presencia de Valentina Rosendo Cantú, protagonista de *Inés y Valentina: Dignidad y justicia* (2010), la activista Rosalba Bartolo Joaquín e Ilma Hernández Bartolo, indígenas



mixes protagonistas del ensayo “La triste y cándida historia de Ilma y de su padre desalmado. Violación dentro del matrimonio en Ayutla, Oaxaca” (2012); ocho mujeres veracruzanas, protagonistas del documental Madres activistas de Xalapa (2012); la activista Maricela Escobedo (quien fue asesinada meses después en Chihuahua, cuando protestaba por el asesinato de su hija) protagonista del reportaje escrito “Maricela” (2010); Adriana Manzanares, protagonista del documental Justicia para Adriana Manzanares (2014); y, entre otras muchas más, Yakiri Rubio, protagonista de Si te violan defiéndete, pero poco... El caso de Yakiri Rubio.

Cada año, se busca integrar el jurado calificador, responsable de elegir los trabajos ganadores, con personas profesionales de reconocida trayectoria en la cinematografía, el periodismo y la academia, así como especialistas en derechos humanos y género. Han sido parte del jurado personalidades como José de Jesús Orozco Henríquez, Ana Cecilia Terrazas, Adriana Castillo, Mónica González Contró, Cecilia Medina, Mercedes Barquet, Lucía Lagunes Huerta, José Luis Caballero Ochoa, Michael Rowe, Macarena Sáez, Gerardo Sauri Suárez, Claudia Martín, Paula Astorga, Pedro Salazar, y María Isabel Belausteguigoitia Rius, entre otros.

Para 2015, la convocatoria al concurso “Género y Justicia” se lanzó en junio y cerró el 5 de octubre de 2015. Los trabajos ganadores serán publicados en enero de 2016 en los sitios electrónicos de las instancias convocantes:

- » equidad.scjn.gob.mx
- » hchr.org.mx
- » peridistasdeapie.org.mx
- » mujerescineytv.org

Para esta emisión se espera que los trabajos aborden historias que permitan tanto a la sociedad como a quienes imparten justicia, visibilizar los temas y aspectos en los que se debe seguir trabajando para concretar que el derecho a la igualdad y no discriminación sea una realidad.

La invitación está abierta para participar y también para difundir el contenido de los trabajos ganadores en emisiones pasadas (ensayos, documentales y reportajes escritos) con el fin de generar, entre la población, una mayor conciencia de los derechos que se tienen, y, entre quienes imparten justicia, sensibilidad sobre las diferentes formas en que se vulnera el acceso a la justicia de las personas. ■

Dirección General de Estudios, Promoción y Desarrollo de los Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Espacios de documentación en favor de la justicia

A continuación, se presentan algunos de los trabajos ganadores y una breve reseña de los mismos para incentivar su consulta:

ENSAYOS

“Prevalencia de la Justicia Inaccesible para Mujeres Víctimas de Violencia: Género y Discapacidad”

Autora: Emily Samantha Colli Sulú

Se analiza la problemática que viven las mujeres con discapacidad al intentar acceder a la justicia, la doble discriminación de la que son objeto por la negación de su capacidad jurídica al estar sujetas a la figura de interdicción, misma que las discrimina y coloca en una situación de mayor vulnerabilidad al negarles la obtención de una reparación adecuada, lo que lleva a la impunidad y consecuentemente a la perpetuación de la violencia.

“La coadyuvancia y la perspectiva de género ¿herramientas para mejorar el acceso a la justicia?”

Autora: Laura Aragón Castro

Artículo que presenta dos casos de mujeres víctimas de violencia de género que se litigaron en el sistema acusatorio en Chihuahua, México. Ambos casos evidencian cómo un pequeño grupo de mujeres pudo revertir esquemas jurídicos, sociales y culturales.

“El matrimonio infantil en México y sus implicaciones en las niñas y adolescentes”

Autora: Nancy Carmona Arellano

El ensayo desarrolla la forma en que el matrimonio infantil afecta mayormente a las niñas y las adolescentes, no solamente porque es más grande el número de ellas que participa en estas uniones, sino porque sufren sus consecuencias con mayor intensidad. A partir del enfoque de derechos humanos, este trabajo revisa sus implicaciones en la salud, la educación y el trabajo. Se parte de la concepción que el matrimonio infantil es una práctica cuya raíz más profunda se relaciona con la discriminación hacia las mujeres, que puede homologarse a la esclavitud cuando no está basada en el libre consentimiento, y que violenta la necesidad de protección de la niñez.



“Cuidado de la niñez: una visión de género en la familia”

Autor: Ramsés Samael Montoya Camarena

El artículo tiene por objeto demostrar que las normas jurídicas relativas a la asignación del cuidado de la niñez en México son discriminatorias. Para ello se aborda el concepto de familia a partir de la etnometodología con un enfoque teórico que tiene puntos de intersección con el Derecho, Antropología, Psicología y Sociología.

DOCUMENTAL

“Las cicatrices de la injusticia. Caso Grettel”

Realizadores: Érica Mora Garduño y Luis Antonio García Olmedo

Trabajo que aborda el caso de Grettel Rodríguez, quien relata la agresión que vivió por parte de su exnovio y el proceso judicial que siguió para acceder a la justicia.

“4 Mujeres”

Realizador: Alejandro Alarcón Zapata

A través de esta producción se expone la visión de cuatro generaciones de mujeres originarias de Tsontehuits, municipio de San Juan Chamula, Chiapas. Reflexionan sobre la niñez, las costumbres, la tradición y la violencia.

“Justicia para Gaby”

Realizadora: Eloísa Díez

El documental presenta la historia de Gaby, una chica desaparecida y asesinada en el estado de Veracruz, en donde las autoridades no siguieron el debido proceso para localizarla. En este trabajo, se presenta el relato de la madre de Gaby, Bárbara Ybarra, quien acudió a las autoridades para denunciar la desaparición de su hija, sin apoyo ni resultados. El cuerpo de Gaby fue encontrado sin vida dos años después.

REPORTAJE ESCRITO

“A Erika la mató la indiferencia”

Autora: Daniela Edith Rea Gómez

Presenta la historia de dos muertes que pudieron haberse evitado. También es un relato que desvela a un sistema de salud enfermo de indiferencia: a Érika la revisaron nueve doctores en menos de una semana, sin detectar que su vida y la de su hijo estaban en peligro. Como ella, mil mujeres embarazadas fallecen cada año en México por falta de atención médica adecuada.

“¿Cuánto cuesta matar a una niña?”

Autora: Lydiette Carrión

Reportaje que denuncia la impunidad que existe en los asesinatos de mujeres y niñas en el Estado de México. Presenta el caso de Esmeralda, una niña de seis años asesinada por su vecino adolescente.

“Imelda: flor en vida, roble tras la muerte”

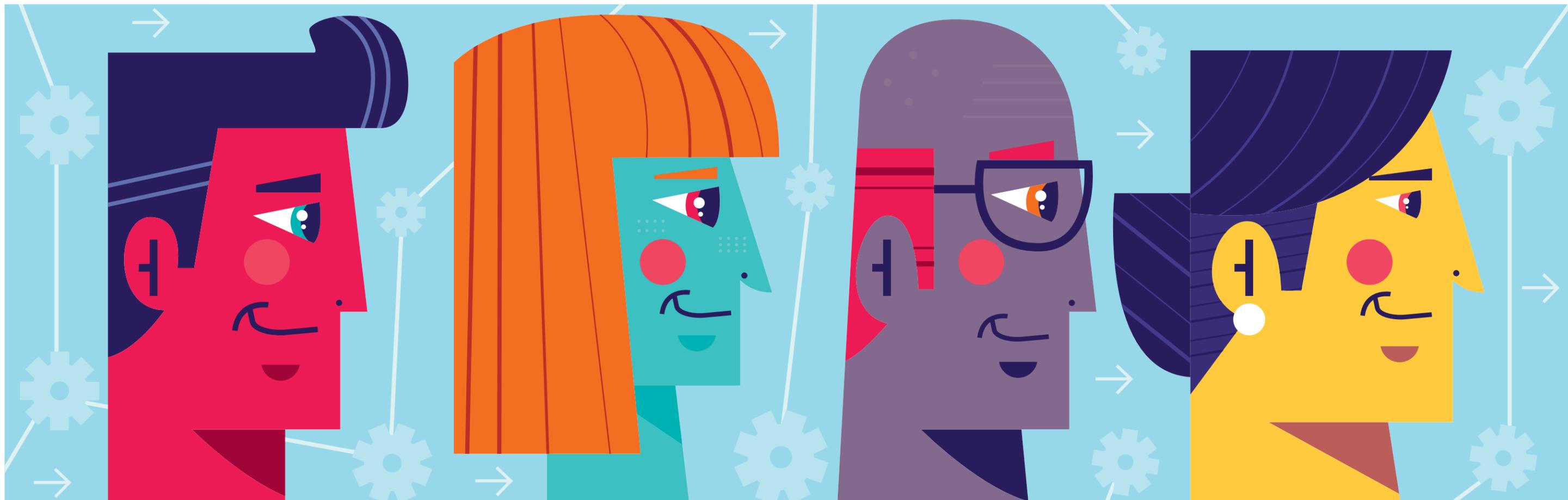
Autora: Jade Ramírez Cuevas Villanueva

El trabajo presenta la historia de Imelda, quien sufría violencia familiar y fue mandada violar y asesinar por su marido. A un año de la muerte de Imelda, su familia sigue el proceso de lucha para que el caso no quede impune y las autoridades de Jalisco reconozcan este caso como feminicidio.

“Los niños del hampa”

Autora: Paris Martínez Alcaraz

El escrito aborda el fenómeno creciente de la inclusión de niñas y niños en el crimen organizado en México.



Políticas que trans forman

Paridad de género en acceso y permanencia en cargos públicos.

Por Dra. Alejandra Montoya Mexia*

ANTECEDENTES

El movimiento feminista abrió el debate sobre los derechos con perspectiva de género y evidenció que el género construye instituciones sociales como el Derecho, la religión o la familia, que crean posiciones sociales distintas para una asignación desigual de derechos y responsabilidades entre los sexos, al colocar a las mujeres en ocupaciones de la vida privada y a los hombres en su rol como políticos y en funciones de proveedores económicos.

Así, el feminismo académico anglosajón impulsó el uso del concepto de género en los años 70 para señalar

que las desigualdades entre hombres y mujeres son socialmente construidas y no biológicas, en razón de que las diferentes conductas, actividades y funciones de las mujeres y los hombres se construyeron culturalmente y no porque hubiesen sido biológicamente determinadas.

Posteriormente, en los años 80, el concepto de género comenzó a ser utilizado por diversas disciplinas de las ciencias sociales, porque demostraba ser una categoría útil para delimitar con mayor precisión cómo la diferencia biológica de los sexos se convertía en desigualdad económica, social y política, colocando a las mujeres en desventaja en relación con el sexo masculino.

PARIDAD Y LA COMUNIDAD INTERNACIONAL

Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer convocadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), han contribuido a situar la causa de la igualdad entre los géneros y unido a la comunidad internacional en torno a objetivos comunes con un plan de acción para el adelanto de la mujer en la esfera pública y vida privada.

La Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (2000) y cinco nuevas medidas aprobadas en el marco del 23er período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas (celebrado en Nueva York del 5 al 9 de junio de 2000, con el tema “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI”), permitió renovar compromisos adquiridos y examinar obstáculos a la hora de aplicar la Plataforma de Acción de Beijing para lograr la potenciación del papel de la mujer y la igualdad entre los géneros.

Como resultado de esta conferencia, el 16 de noviembre de 2000, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Resolución S-23/3, Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de la Acción de Beijing¹. En el apartado IV, “Medidas e iniciativas destinadas a superar los obstáculos y a lograr la aplicación plena y acelerada de la Plataforma de Acción de Beijing”, arábigo 52, la resolución señala lo siguiente:

52.

Para lograr la igualdad entre los géneros y la potenciación del papel de la mujer, es preciso corregir las desigualdades entre mujeres y hombres y niñas y niños, y garantizar su igualdad de derechos, responsabilidades, oportunidades y posibilidades. La igualdad entre los géneros significa que las necesidades, los intereses, las preocupaciones, las experiencias y las prioridades de la mujer y el hombre son una dimensión integral de la formulación, la aplicación, la supervisión nacional y el seguimiento y la evaluación, incluso en el plano internacional, de las medidas adoptadas en todos los ámbitos.

Y en el arábigo 60 de este mismo apartado, se dijo también:

60.

La mujer desempeña un papel esencial dentro de la familia. La familia es la unidad básica de la sociedad y una sólida fuerza de cohesión e integración social, por lo que debe reforzarse. La falta de apoyo a la mujer y la insuficiente protección y asistencia a la familia repercuten en toda la sociedad y menoscaban los esfuerzos para lograr la igualdad entre los géneros. En los diferentes sistemas culturales, políticos y sociales existen diversos tipos de familia, cuyos miembros tienen derechos, capacidades y responsabilidades que han de respetarse. El aporte económico y social de la mujer al bienestar de la familia y la importancia social de la maternidad y la paternidad siguen estando insuficientemente reconocidos. También es fundamental el papel del padre y la madre y de los tutores legales en la familia y en la crianza de los niños, así como la contribución de todos los miembros de la familia al bienestar familiar, por lo que no deben ser motivo de discriminación. Además, las mujeres siguen asumiendo una parte desproporcionada de las responsabilidades domésticas y el cuidado de los hijos, los enfermos y los ancianos. Hay que luchar sistemáticamente contra ese desequilibrio mediante políticas y programas adecuados, particularmente de la enseñanza, promulgando legislación cuando proceda. A fin de lograr la plena participación de los hombres y las mujeres en las esferas pública y privada, hay que permitirles conciliar y compartir equitativamente las responsabilidades laborales y familiares.

En la Décima Conferencia Regional Sobre la Mujer de América Latina y del Caribe de 2007, conocida como “Consenso de Quito”, se reconoció que la paridad es uno de los impulsores determinantes de la democracia, cuyo fin es alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder en la toma de decisiones, y los Estados Parte acordaron:

» Adoptar medidas de acción positiva y todos los mecanismos necesarios, incluidas las reformas legislativas necesarias y asignaciones presupuestarias, para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos con el fin de alcanzar la paridad en la institucionalidad estatal (poderes legislativo, judicial y regímenes especiales y autónomos).

» Adoptar medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres².

Los gobiernos reunidos en el 54º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en Nueva York, con motivo del decimoquinto aniversario

de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, en el contexto del examen de los documentos finales de la Conferencia y del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (titulado “La mujer en el año 2000: igualdad de los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”), y de su contribución al examen ministerial anual de 2010 del Consejo Económico y Social (sobre el tema “Aplicación de los objetivos y compromisos convenidos internacionalmente con respecto a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer”), reconocieron que la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y el cumplimiento de las obligaciones asumidas en virtud de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se refuerzan entre sí en la consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

PARIDAD Y TRABAJO

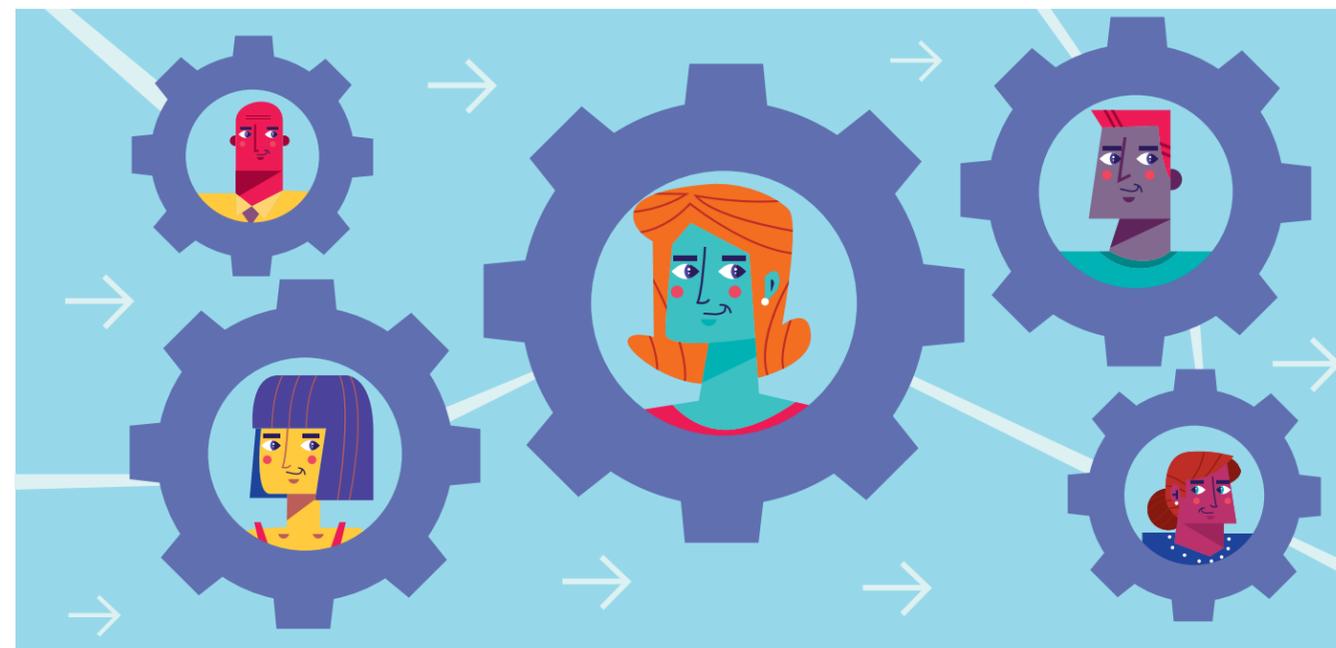
El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo establece la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, en tanto que el Convenio 111 señala que todas las personas, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que los Estados Parte deberán asegurar a las mujeres y a los hombres iguales derechos al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en cuanto a salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descansos, vacaciones y remuneración de días festivos, entre otras.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece en su artículo 27 que los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, igualdad de oportunidades y remuneración por trabajo de igual valor.

¹ Consultable en <http://cidemac.org/PDFs/bibliovirtual/INFORMES%20RELATORAS/Nuevas%20medidas%20e%20iniciativas%20para%20la%20aplicacion%20de%20la.pdf>

² CEPAL (1,9 de agosto de 2007) Décima Conferencia Regional Sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. DSC/, numeral 17 1(i) (ii) (Xiii), consultable en <http://udo.mx/igualdadgenero/images/bibliotecavirtual/Quito2007.pdf>



La Ley General de las Personas con Discapacidad vigente en México establece en su numeral 9 que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos las autoridades competentes establecerán, entre otras acciones, políticas encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; y en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de nuestro País establece que las autoridades garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, en la formación y promoción profesional y fomentarán el acceso al trabajo de mujeres en puestos de toma de decisión.

La paridad como estrategia política tiene como objetivo garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones.

En este contexto, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación estableció en su Reglamento Interno que la carrera judicial tendrá como eje rector a la paridad y será diseñada con enfoque de género, principio que se aplicará al servicio civil de carrera administrativa. En efecto, los artículos 62 y 64 del Reglamento Interno, en su parte correspondiente, señalan lo siguiente:

Artículo 62.-

El servicio civil de carrera administrativa se regirá por los principios de igualdad de género y de la carrera judicial, en lo que resulten aplicables. Los Acuerdos Generales deter-

minarán las bases, lineamientos y modalidades de implementación, según la naturaleza del área administrativa de que se trate.

Artículo 64.-

La carrera judicial tendrá como eje rector la paridad y será diseñada con enfoque de género. Para garantizarlo, se definirán y ejecutarán las medidas que sean necesarias.

CONCLUSIONES

Sin duda, la medida de paridad implementada por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación con capacitación en destrezas y habilidades, permitirá garantizar a mujeres y hombres por igual el acceso a y la permanencia en cargos públicos de carrera judicial y en áreas administrativas. Para lograrlo será necesario, además de la capacitación, adoptar medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a mujeres y hombres que laboran en el Tribunal Electoral.

Ello permitirá hacer efectiva una igualdad con enfoque de género, en el acceso y la promoción en los cargos públicos entre mujeres y hombres que laboran en el Tribunal Electoral, en el marco de lo previsto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos celebrados por el Estado Mexicano y en su Reglamento Interno. ■

***Alejandra Montoya Mexia:** Jefa de Unidad de Género / Coordinación de Igualdad de Derechos y Paridad de Género TEPF



Ilustración: Christopher Cisneros

SIN LUGAR PARA CONFUSIONES

La igualdad como derecho y principio

Por Dra. Gloria Ramírez*

La igualdad es un derecho humano y por lo tanto una obligación legal a la que no se pueden sustraer los Estados. ONUmujeres señala que la igualdad de género parte del reconocimiento histórico de la discriminación de las mujeres, por lo cual es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad y acorten las brechas entre mujeres y hombres, de manera que se sienten las bases para una efectiva igualdad de género, tomando en cuenta que la desigualdad que *de facto* que padecen las mujeres puede agravarse en función de la edad, la pertenencia étnica, la orientación sexual y el nivel socioeconómico, entre otros¹.

María Luisa Balaguer señala que la democracia es el reino de la igualdad. Kate Millet menciona por primera vez el término patriarcado en los años 60, para evidenciar el poder de los hombres sobre las mujeres en la sociedad; a partir de entonces, se utiliza este concepto para desig-

nar en forma genérica la posibilidad de sumisión que sufren las mujeres².

Para Butler, existen otros discursos y recursos que se deben de considerar, como el hecho de que lenguaje tiene un carácter “performativo”. Esto significa que el discurso es concebido como una forma de acción a través de la cual pueden suscitarse consecuencias concretas, que pueden fortalecer o debilitar a otros. Sin embargo, dado que el lenguaje no es un sistema cerrado, sino al contrario, un sistema abierto a la reapropiación, reinterpretación y resignificación de los nombres y de los discursos, los efectos del lenguaje no deben ser considerados automáticos, unidireccionales o, menos aún, obvios³.

Una estrategia encaminada a revertir la situación de la discriminación estructural consiste en impulsar una mayor participación política de las mujeres, así como el acceso a instituciones y servicios que permitan una influencia positiva en el ámbito público⁴. Esta participación debe favorecer el empoderamiento de las mujeres para instalarse en la escena pública, en la cual la mujer no interviene todavía en condiciones de igualdad.

El empoderamiento constituye un proceso de autoafirmación a través del cual las mujeres desarrollan capacidades, oportunidades, recursos, bienes, derechos y poderes para tomar decisiones sobre sus vidas y controlar y transformar su rumbo, a pesar de la oposición de otras personas o instituciones. Es el ejercicio de poderes positivos, capacidad de satisfacer necesidades propias, de decidir sobre su vida, su cuerpo y de reconocer las capacidades y saberes propios.

Se hace imperativo entonces potenciar el papel de la mujer en cada ámbito de la vida en sociedad. La perspectiva de género tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres⁵.

Sin embargo, hasta mitad del siglo XX, hace apenas poco más de medio siglo, se le confinaba en los espacios cerrados del hogar, privados y familiares. Esta división

entre lo público y lo privado sería por mucho tiempo incuestionable e inamovible, no solamente por el poder político, sino por destacados pensadores o fundadores de la política moderna⁶. Es esta división del trabajo, desde la emergencia del estado moderno hasta mediados del siglo XX, el mayor obstáculo ideológico y cultural a la participación de las mujeres en el ámbito público y social: “[...] Se afirmó que el hecho de que las mujeres fueran del sexo dominado era designio de la naturaleza, orden inalterable, condición prepolítica [por lo cual incluso, en alguna época] también era útil que se les impidiera el acceso a la educación y se les prohibiera el ejercicio de toda profesión”⁷.

Así emergen, desde finales del siglo pasado, una serie de conceptos que se hace indispensable conocer y manejar de manera clara para evitar confusiones que puedan significar retrocesos en la lucha por la igualdad de las mujeres, como género, perspectiva y transversalidad de género, etc.

En este marco el concepto de igualdad va a ser relevante para distinguirlo claramente y evitar confusiones, como dice el Comité CEDAW en las recomendaciones número 18 y 19, que envía al Estado mexicano:

18. >>El Comité observa con preocupación que, si bien la Convención se refiere al concepto de igualdad, en los planes y programas del Estado Parte se utiliza el término “equidad”. También preocupa que el Estado Parte entienda equidad como un paso preliminar para el logro de la igualdad.

19. <<El Comité pide al Estado Parte que note que los términos “equidad” e “igualdad”, transmiten mensajes distintos, y su uso simultáneo puede dar lugar a una confusión conceptual: la Convención tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hecho y de derecho (en forma y fondo) entre mujeres y hombres: el Comité recomienda al Estado Parte que en sus planes y programas utilice sistemáticamente el término de “igualdad”.>>⁸

La formulación de políticas públicas desde la perspectiva de género que se hacen obligatorias para los Estados en la Conferencia de Beijing de 1995, es un instrumento eficaz para cambiar costumbres e ideas estereotipadas de género: la esencia de la justicia es tratar igual a los desiguales o equivalentes (que no es decir a los idénticos).

Por eso, a partir de la forma en que se conceptualice la igualdad entre los seres humanos, se establecerán los pasos que conduzcan a un cambio en el estatus de las mujeres. Esta recomendación, que data de 2006, señala así claramente que la igualdad es un derecho y un principio, sin confusiones. ■

***Gloria Ramírez:** Coordinadora de la Cátedra UNESCO de Derechos Humanos de la UNAM.

BIBLIOGRAFÍA

Balaguer, María Luisa (2005.) *Mujer y constitución. La construcción jurídica del género.* España: Universidad de Valencia.

C. Molina, Petit (1994) *Dialéctica feminista de la Ilustración,* Barcelona: Anthropos.

Lagarde, Marcela. (1996) “El género” y “La perspectiva de género”, en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia.* España: Ed. horas y HORAS, Recuperado de <http://www.iberopuebla.edu.mx/tmp/cviolencia/genero/consulta/lagarde.pdf>

Millet, Kate (1995) *Política sexual.* Madrid: Cátedra.

SCJN (Octubre 2010). >>La crítica a la noción de “patriarcado” desde el feminismo posmoderno>> en *Boletín de la SCJN Género y Justicia.* No. 16.

Meentzen, Angela y Gomáriz, Enrique (Comp.) (2003), p. 56. *Democracia de género una propuesta inclusiva,* El Salvador: Fundación Heinrich Böll.

¹ ONUMUJERES e INMUJERES (2015) *La igualdad de género (Folleto).* México: ONUMUJERES e INMUJERES

² Balaguer María Luisa 2005, p.23. Cita a C. Molina Petit.(1994), p.175, quien atribuye a Kate Millet el término patriarcado en su libro *Política sexual.*

³ Boletín de la SCJN *Género y Justicia.* La crítica a la noción de “patriarcado” desde el feminismo posmoderno: NO 16, Octubre 2010.

⁴ Meentzen, Angela y Gomáriz, Enrique (Comp.) (2003, p. 56).

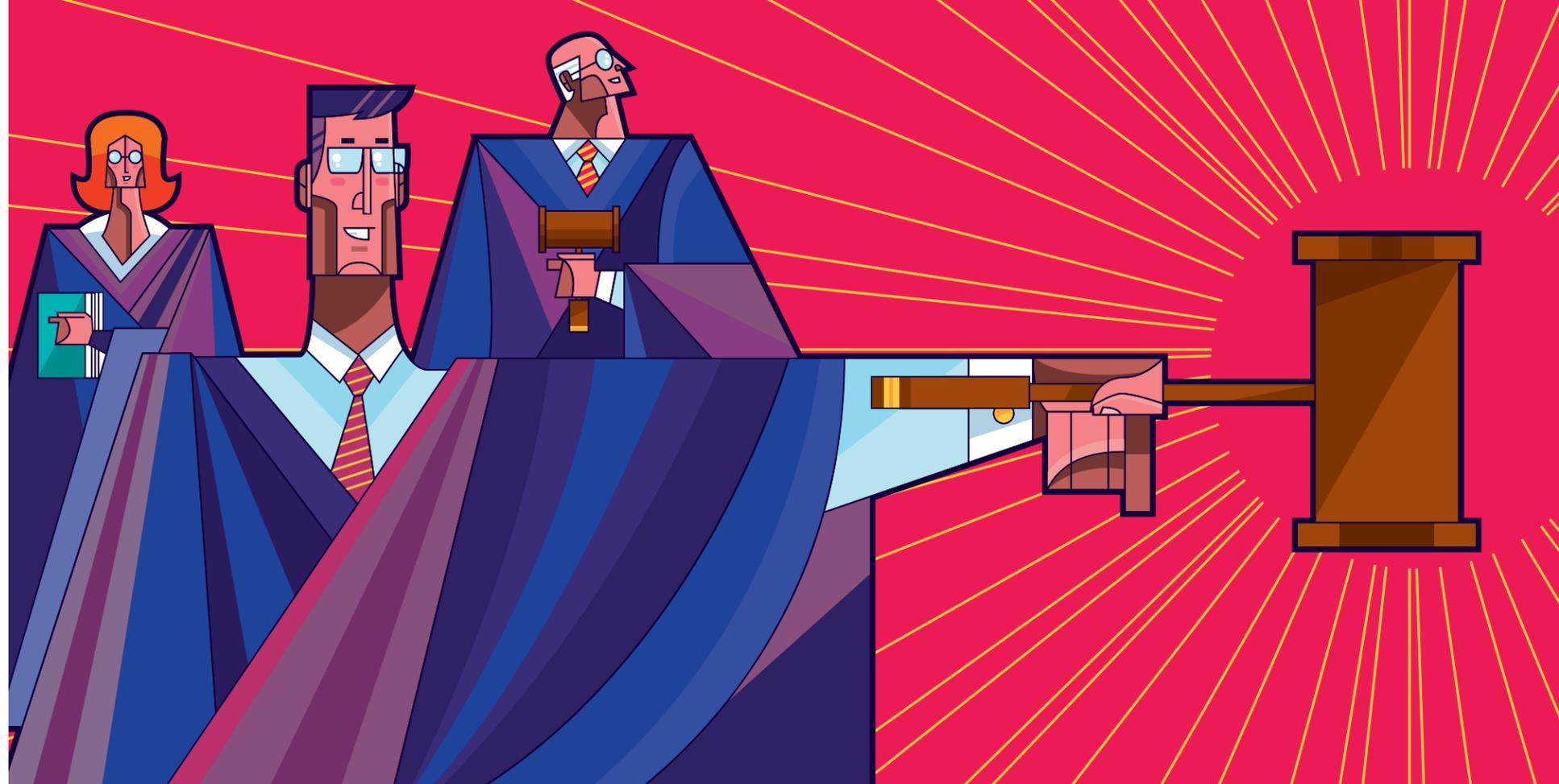
⁵ Lagarde, Marcela (1996, N/D)

⁶ Solamente para mencionar algunos, destacan por ejemplo Rousseau, Hegel, Schopenhauer, Kierkegaard, Nietzsche, etc. Ver Amelia Valcárcel, Op. Cit.

⁷ Amelia Valcárcel. Ibid.p.21

⁸ Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, CEDAW/C/MEX/CO/6, 2AL 25 de agosto de 2011, párrafos 18 y 19.

La igualdad entre hombres y mujeres: tarea de juezas y jueces valientes



Por Magistrado Juan Carlos Silva Adaya*

Con la caracterización de la labor judicial que acuñó Don Luis Recaséns Siches¹ y la reformulación de las conclusiones que Francisco Laporta² formula, comienzo esta exposición, para advertir que el principal desafío en materia de igualdad de derechos entre hombres y mujeres en la materia electoral es la derrota del formalismo jurídico que privilegia la justificación deductiva de las decisiones judiciales o subsunción frente a la ponderación, así como la contraposición de normativismo frente a decisionismo; reglas frente a principios; ley frente a Bloque de Constitucionalidad; positivismo frente a constitucionalismo, e interpretación literal frente a interpretación *pro persona* (pro fémina). La desigualdad y discriminación en perjuicio de la mujer permanece intacta, cuando existe una instrumentalización partidaria de la Constitución (lo cual se refleja en las normas secundarias que pretenden hacerla más eficiente)³, en virtud de que

solamente impera el sentido que los actores políticos le dan a la misma ante la inexistencia de un control jurisdiccional que efectivamente proteja y garantice los derechos humanos. Es indudable que el remedio radica en la clara determinación de las juezas y los jueces para aplicar el ordenamiento o sistema jurídico en favor de la igualdad sustantiva de la mujer y a través de sus sentencias compensatorias.

En el sistema jurídico mexicano, la modulación por medio de una determinación administrativa o sentencia, atiende a lo dispuesto en los Artículos 1º, párrafos primero a tercero, y 4º, párrafo primero, de la Constitución Federal; artículo 2º, párrafo 1, del Pacto Internacional de Derechos Civiles Políticos; 1º, párrafo 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 1º; 3º; 4º; párrafo 1, y 7º, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); 4º, parágrafo j, de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará); 1º; 2º; 5º, fracciones cuarta, quinta, sexta y séptima, y 36, fracción V,

de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 1º, fracción VI; 2º y 7º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como 5º, fracción X, y 18 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

De acuerdo con lo anterior, en la interpretación del derecho de la igualdad entre el hombre y la mujer y, específicamente, del derecho a ser votado en condiciones de equidad y paridad de género, debe llevarse a cabo un ejercicio de ponderación entre los derechos que pudieran estar en conflicto, velando siempre por la tutela y salvaguarda de los derechos de los grupos más desfavorecidos.

A través de una determinación judicial se promueve, respeta, protege y garantiza el principio de igualdad jurídica y, en especial, en su sentido material o sustantivo que beneficie a las mujeres. Esto es, se respeta la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, y la equidad de género, a través de la instrumentación de medidas o ajustes razonables que permitan el empoderamiento de la mujer. Es decir, la finalidad es propiciar que las mujeres transiten de una situación de

desigualdad a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, para que se manifieste en el ejercicio del poder democrático que emane del goce pleno de sus derechos y libertades políticas y electorales. Una decisión judicial está debidamente motivada cuando considera el contexto (de desigualdad y discriminación) en que se encuentran las mujeres y se prevé como efecto las medidas necesarias para remontarlo.

No existen condiciones de igualdad cuando las listas de candidatas y candidatos a diputadas y diputados de la Cámara de Diputados, así como de senadoras y senadores de la Cámara de Senadores, ambas del Congreso del Unión, y de las legislaturas locales, así como de los ayuntamientos municipales, en la gran mayoría, son encabezadas o inician por fórmulas o

candidatos masculinos (de cincuenta listas que, en el proceso electoral 2014-2015, se registraron a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, solamente siete de diez comenzaron con mujeres. Por ejemplo, por lo que hace a la Legislatura de Colima, de diez listas, solamente dos fueron encabezadas por mujeres). Tampoco existe igualdad cuando la composición del Congreso de la Unión, por ejemplo, no tiene una composición igualitaria, ya que en la Cámara de Diputados la correlación es 211 (42.4%) mujeres frente a 287 (57.6%) hombres y en la de Senadores, de 44 (34%) mujeres contra 84 (66%) hombres.

Las disposiciones legales que existen en la materia electoral para proteger la igualdad entre mujeres y hombres, no se ha traducido en una igualdad sustantiva que las empodere y revierta una situación

de desigualdad cobijada por una clara violencia institucional. No son suficientes la previsión de un principio constitucional de paridad para la integración de los órganos legislativos federal y locales (artículo 41, fracción I, párrafo primero); la obligación para que los partidos políticos busquen la participación efectiva de ambos géneros en la postulación de candidatos (artículo 3º, párrafo 3, de la Ley General de Partidos Políticos); la obligación para que los partidos políticos determinen y hagan públicos los criterios ciertos y de igualdad para garantizar la paridad de género en las candidaturas a legisladores federales y locales (artículo 3º, párrafo 4, de la Ley General de Partidos Políticos); la prohibición de la asignación de distritos con porcentajes de votación más bajos en los procesos anteriores exclusivamente para algún género

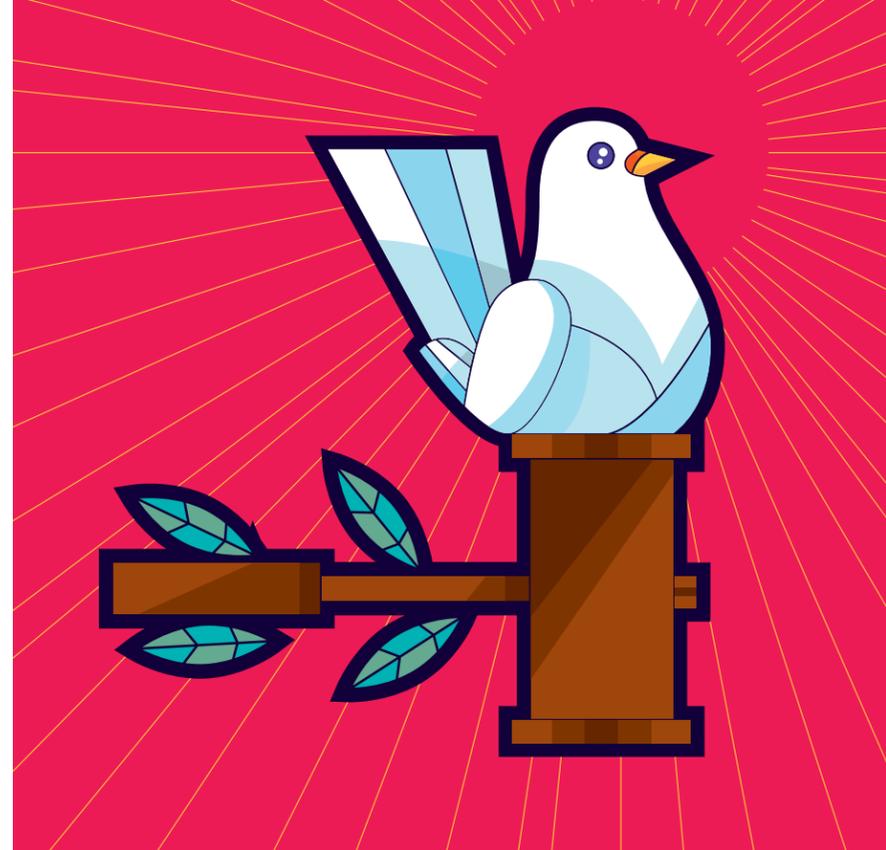
¹ Citado por López Medina Diego Eduardo. *Derecho* (2004) *Teoría impura del Derecho*. Bogotá: coed. Universidad de los Andes, Legis, Universidad Nacional de Colombia, pp. 428-434. Alejandro Nieto los denomina "jueces de estatura heroica" y "raza de gigantes", vid., Beltrán de Felipe, Miguel y González García, Julio V. (2005) *Las sentencias básicas del Tribunal Supremo de los Estados Unidos de América*, Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales y Boletín Oficial del Estado. p. 41, nota 70.

² Laporta, Francisco. (2007) *El imperio de la ley. Una visión actual*. Madrid: Trotta, pp. 172 y ss.

³ García de Enterría, Eduardo, *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*. Madrid: Civitas, 3ª ed., p. 186.

(artículo 3º, párrafo 5, de la Ley General de Partidos Políticos); la composición de las fórmulas de candidatos por propietario y suplente del mismo género (artículos 232, párrafo 2, y 234 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales); la promoción y garantía de la paridad de géneros a cargo de los partidos políticos, en la postulación de candidatos a los cargos de elección popular para la integración del Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas (artículos 232, párrafos 3 y 4, y 233, párrafo 1, de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales), y la integración de las listas de representación proporcional de diputados y senadores al Congreso de la Unión mediante la alternación de fórmulas de distinto género para garantizar el principio de paridad hasta agotar cada lista (artículo 234, párrafo 1, de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales).

Tal principio de paridad entre los géneros y las reglas correspondientes no garantizan una igualdad sustantiva, en especial en la composición equilibrada o igualitaria de los órganos colegiados de gobierno (legislaturas y ayuntamientos), pues los candidatos que las integran son electos por la ciudadanía a través de un voto directo con doble efecto, ya que cuenta para el candidato de mayoría de su preferencia y los integrantes de la lista cerrada y bloqueada; es decir, el voto de mayoría, simultáneamente, es computado en el sistema de representación proporcional a favor de los partidos políticos o coaliciones, a efecto de conformar porcentajes de votación que puedan traducirse, eventualmente, en escaños mediante la aplicación de las reglas de asignación. Ésta es una característica del sistema electoral mixto o segmentado que existe en México para la conformación, en especial, de los órganos colegiados de carácter legislativo.



Lo anteriormente descrito en modo alguno asegura que la paridad impuesta en las listas se refleje en la integración de los órganos de gobierno colegiado, puesto que no se prevén reglas expresas para que las listas comiencen con géneros distintos y tampoco es seguro que la totalidad de los votos obtenidos por los partidos políticos o coaliciones se conviertan en curules a favor de candidatos de ambos sexos (cuestión que no es definida explícitamente por la voluntad del elector, ya que depende de la aplicación de las reglas de asignación con base en la votación de los partidos con derecho a ella). Lo anterior, en combinación con los resultados obtenidos por los candidatos electos por el sistema de mayoría relativa (cuya paridad en el registro de candidatos tampoco garantiza un equilibrio en la conformación de los órganos colegiados –legislaturas y ayuntamientos municipales), eventualmente lleva a una composición desequilibrada del órgano electo por lo que hace a

los géneros, circunstancia que es discordante con lo establecido en la Constitución Federal y con el bloque de convencionalidad del que México forma parte.

Una acción compensatoria, como ocurre cuando la autoridad dicta sentencias aditivas⁴, a fin de que se reconozca y posibilite el ejercicio efectivo del derecho de acceso a los cargos públicos de representación popular, en beneficio de la paridad de género, está plenamente justificada –y en esa medida da vigencia a un Estado constitucional y democrático de derecho–, porque existe un real contexto de discriminación que es histórico, sistemático, institucional y cuyos principales sujetos encargados de corregirlo han respondido mayoritariamente a políticas oligárquicas.

Mediante la interpretación sistemática y funcional se permitirá asegurar y garantizar la incorporación de la perspectiva de género, porque una composición paritaria, o muy cercana a ella, de los órganos de legislativos federal y local, así

como de los ayuntamientos municipales, permitirá que las opiniones y decisiones de las diputadas y diputados, senadoras y senadores, así como municipales de uno y otro sexo, incidan en el ejercicio de la actividad o facultades legislativas y de gobierno, mediante un diálogo auténtico, equitativo y plural.

La razón, el motivo o el objetivo por el que se dispuso la regla de la paridad relativa a la postulación debe entenderse bajo una concepción progresiva, amplia o *pro persona*, de manera tal que responda a un genuino sentido de justicia igualitaria, en la cual no primen valores procedimentales, instrumentales o formales, sino que se atienda al carácter integral de la democracia.

En efecto, mediante la puesta en práctica de la integración paritaria, o muy próxima a ella, de los órganos representativos de carácter colegiado (inclusive de cualquier órgano de decisión público colegiado), se respetan los principios y reglas del sistema de la democracia en México, según se preceptúa en el bloque de constitucionalidad. Ciertamente, esto es así porque se respeta y garantiza:

a) Voto activo: los principios constitucionales relativos al carácter directo, igual, personal e intransferible⁵. Mediante la puesta en práctica de la acción afirmativa se respeta el carácter directo del voto activo, porque el ciudadano ejerce su derecho de voto mediante la elección de un recuadro de la boleta electoral, en la cual aparecen una fórmula de candidatos o candidatas, compuesta por propietario y suplente, y el emblema del partido político que solicitó su registro para la elección de mayoría, así como las y los candidatos que aparecen al reverso de la misma boleta y que conforman la lista de candidatas y candidatos por el principio de representación proporcional (artículos 23, párrafo 1; 266, párrafo 3, de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, y 257 a 260 del Código Electoral del Estado de Colima). Es decir, el voto tiene un doble efecto, por cuanto a que tiene consecuencias por mayoría relativa (la selección de la fórmula y el emblema)

y representación proporcional (todos los nombres de las mujeres y los hombres que conforman la lista de representación proporcional).

El efecto doble está reconocido por igual a todas y todos los electores y tiene el mismo peso específico, sin que ello se vea alterado porque se garantice la igualdad de acceso con perspectiva de género. El voto al que se le da el efecto precisado, de forma inmediata y directa, obedece a la libre determinación de la ciudadana o el ciudadano, porque, como se anticipó, se vota por la fórmula de mayoría relativa y la lista registrada por el partido político. No existe ninguna manipulación.

Por el hecho de que se realice una acción correctiva a través de una sentencia aditiva que proteja el principio de igualdad sustantiva o material entre mujeres y hombres, no se realiza alguna acción que vulnere el carácter intransferible del voto, puesto que sigue siendo la misma e idéntica determinación de la ciudadana o el ciudadano y no se desvirtúa el carácter genuino o auténtico. Esto es, el sentido de una elección auténtica y libre se respeta.

Es necesario advertir que el sistema electoral mexicano, por el principio de representación proporcional, es cerrado y bloqueado. También estos aspectos se observan porque la acción tuitiva para dar vigencia a la perspectiva de género no incluye a “candidatas” cuyos nombres no aparezcan en la lista.

Igualmente, se garantiza o atiende al carácter bloqueado de las listas, puesto que se respeta la prelación que originalmente determinaron y cuya solicitud realizaron. La determinación de la identidad de la candidatura a la cual se va a asignar atiende al orden que aparece en la lista que fue registrada, solamente que mediante la garantía de que en el acceso se respetará la paridad.

b) Acceso al cargo. La paridad en el registro y el correlativo acceso también respeta, protege y garantiza el derecho humano de acceso al cargo, porque, finalmente, se asigna la curul a una persona tomada de la lista atendiendo al orden, pero con una perspectiva de género, a través de una

acción afirmativa. Esto es, las y los candidatos integrantes de la lista, todos en su conjunto, son votados. De esa forma, se respeta el derecho de voto pasivo, cuando se incluye la lista de representación proporcional en el reverso de la boleta y se ejerce el derecho de voto activo por las y los electores.

El derecho de voto pasivo se ejerce cuando se incluye el nombre en la lista, se registra y se vota, pero dentro de la lista cerrada y bloqueada. Cuando se establecen las reglas técnicas para la conversión de votos en escaños, curules o cargos de representación popular en una legislatura, se establecen las condiciones para dar eficacia a dicho derecho, en la modalidad de acceso al cargo. Así, la previsión de una o más circunscripciones plurinominales; el umbral mínimo; la cuantificación de las votaciones (total, emitida, válida, efectiva o rectificadas, entre otras categorías); el cociente (natural, rectificado o ajustado); resto mayor; y límites a la sobre y sub-representación, son condiciones relativas al acceso al cargo de representación popular, como también lo es la regla de paridad.

El hecho de la inclusión de las candidatas y candidatos en las listas, con independencia de su ubicación en éstas, implica la mera adquisición de una expectativa de asignación dependiente de la configuración y articulación de los elementos de los procedimientos y fórmulas de asignación, inclusive, de los porcentajes de votación obtenidos por los entes que los postularon y del contenido que éstos proporcionan a la aplicación de las reglas de asignación; sin embargo, no se puede sostener que ciertos candidatos o candidatas posean un derecho adquirido respecto de alguna curul por virtud de la voluntad del electorado, como sí sucede en relación con los diputados electos por el principio de mayoría relativa.

En el caso, el acceso al cargo para mujeres y hombres, se ejerce en dos momentos, el primero de ellos al formar parte de la lista de candidatos, y el segundo, con la integración del órgano de representación popular; en el primero, la paridad de género se cumple con la postulación equitativa de hombres y

⁴ Artículos 17, párrafo segundo, y 99, párrafos primero y segundo, de la Constitución Federal, así como 84, párrafo 1, inciso b), y 93, párrafo 1, inciso b), de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación. Cfr., Díaz Revorio, Francisco Javier. (2001). *Las sentencias interpretativas del Tribunal Constitucional*, Madrid: Lex Nova, pp. 146 y ss.

⁵ Artículos 41, fracción I, párrafo primero, de la Constitución federal; 25, inciso c), del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 23, párrafo 1, inciso b), de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y 7º, párrafo 2, de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.

mujeres, y en el segundo, al establecer criterios de asignación que sean idóneos, necesarios y proporcionales, como lo es la modulación en la prelación de la lista, para garantizar la integración equilibrada del órgano con independencia de que la paridad reflejada en un primer momento no propicie tal resultado.

c) Certeza. La aplicación de las reglas y el procedimiento para la asignación de las candidaturas con perspectiva de género en la integración de todo órgano colegiado respeta y garantiza la vigencia del principio de certeza, porque finalmente ocurren o se actualizan respecto de la identidad de los candidatos y las candidatas registradas en la lista. Es decir, tanto la ciudadanía como las personas que figuran como candidatos y los partidos políticos tienen plena certeza sobre quienes podrán acceder a los cargos de elección popular.

Tampoco se vulnera la seguridad jurídica o el debido proceso, porque, como se explicó, se trata de listas respecto de las cuales se tiene una expectativa y no se trata de un derecho adquirido (firme y definitivo), sino hasta el momento en que se verifica la asignación y el otorgamiento de la constancia respectiva. Igualmente, según se consideró es cierto que las listas son definitivas y esta misma característica o condición se observa mediante la aplicación de las fórmulas de asignación.

Además, en el Derecho electoral mexicano se admite la posibilidad de que, inclusive, una vez que ya están impresas las boletas electorales y los nombres de los candidatos o candidatas que realmente corresponden al registro de un partido político no puedan ser incluidos en dicho documento, por la proximidad de la jornada electoral y la imposibilidad de reimprimir las boletas, los votos se computan a la candidata o al candidato que debe serlo en virtud de un mandamiento judicial. En este caso que es más dramático o extremo, no se puede concluir que a través de la reparación judicial se vulnera el principio de certeza. Tan es así que expresamente tal efecto se prevé en el ámbito federal (artículo 267 de la Ley General de Institu-

ciones y Procedimientos Electorales).

Es decir, se respetan los principios de certeza y seguridad jurídica, ya que con esta determinación se atiende al mandato constitucional apuntado, el cual, además de ser del conocimiento pleno de las fuerzas políticas contendientes y sus candidatos, debe prevalecer mediante la adecuada interpretación del marco legal previsto con antelación al inicio del procedimiento electoral, a efecto de concretar y hacer tangible su aplicación en la vida política.

Tal forma de proceder es acorde también al principio de debido proceso, puesto que se asignan los escaños en razón de los procedimientos y fórmulas de asignación de diputaciones, senadurías y cargos concejiles por representación proporcional, dentro de los cuales se encuentra el de paridad, mismos que son preexistentes a la asignación y se caracterizan por ser idóneos, necesarios y proporcionales.

En tal sentido, debe tomarse en consideración que el hecho de encontrarse en primer lugar de la lista del partido político o coalición postulante, no garantiza al candidato (hombre o mujer) el otorgamiento de un escaño, ya que la fuerza política puede dejar de obtener la votación necesaria para ello conforme a las reglas de asignación, como tampoco el hecho de que en las listas aparezca registrada una persona de determinado género en primer lugar, y otra de género distinto en la siguiente posición, implica necesariamente que ambos resultaran beneficiados, ya que puede darse el caso de que a dicho partido o coalición solamente le corresponda la asignación de un diputado.

De ahí que los candidatos (hombres) que –de prevalecer el orden en el que fueron postulados– hubieran resultado designados, deban atenerse al resultado de la asignación que garantice la paridad en la integración del órgano que representa al poder legislativo o municipal, pues no es dable oponer, en este caso, la prevalencia de un derecho individual, concretamente, de una expectativa de asignación, a la supremacía de la ordenanza constitucional apuntada.

En tal sentido, con independencia de que no hayan existido, en su oportunidad,

controversias respecto de la prelación o alternancia de las distintas listas de candidatos de representación proporcional, o bien, existiendo éstas, las mismas hubiesen quedado resueltas por autoridad competente y firmes y, por ende también, el orden de las listas, ello no se traduce en un impedimento para asegurar la paridad de género durante la asignación, porque lo dispuesto en el marco constitucional (federal y local) y convencional forma parte de las reglas en la asignación de curules, además de que tal circunstancia no se traduce en la inamovilidad del orden de las listas, sobre todo cuando se trata de los mismos candidatos y candidatas registrados ante la autoridad electoral.

Esto último guarda íntima relación con el respeto al principio democrático en sentido estricto reconocido en la Constitución Federal en los artículos 39, 40 y 41, verbigracia, la prevalencia de la voluntad ciudadana expresada mediante la emisión del sufragio, ya que debe tenerse presente que los ciudadanos expresaron en forma directa su preferencia respecto de las distintas fuerzas políticas para la elección de diputados, senadores o municipales por el principio de representación proporcional, sin que mediante el sentido individual de su voto, éstos hubiesen determinado, en modo alguno, la totalidad de curules a las que cada partido político o coalición tiene derecho durante la asignación, ni tampoco si las mismas deben asignarse a un candidato o candidata, pues, si bien dicha asignación se materializa en base a los resultados de la votación, no debe perderse de vista que estos últimos son el producto de la sumatoria de las distintas voluntades individuales de los electores en favor de una u otra opción política, las cuales quedan plenamente garantizadas, en tanto dichos votos son utilizados durante la asignación en favor de los partidos políticos y coalición que los recibieron.

d)Autodeterminación y auto organización.

Respecto de los principios de autodeterminación y auto organización que tienen los partidos políticos, se observan en la asignación con perspectiva paritaria de género, en atención al mandato constitucio-

nal reconocido en el Artículo 41, fracción I, párrafo segundo, de la Constitución Federal, en la medida en que cada una de las fuerzas políticas, durante la etapa de postulación de candidaturas, establece la prelación y la alternancia en las listas de fórmulas de candidatas y candidatos de representación proporcional que presentan ante la autoridad electoral para su registro, mismos que no resultan afectados, así como tampoco los eventuales derechos adquiridos por los ciudadanos integrantes de los listados (esto es, el único derecho adquirido, en sentido estricto, es el de figurar en la lista en cierto orden que no es predeterminante), por el hecho de que, durante la asignación de curules, la autoridad responsable procurase una integración paritaria del órgano colegiado, pues resulta evidente que la paridad reflejada en la postulación, no trasciende a la configuración del órgano electo en cuestión, por lo que, en tal sentido, la misma no resulta eficaz para la obtención del resultado esperado con su implementación en dicha etapa previa.

Se afirma lo anterior porque, pese a observarse tanto la prelación como la alternancia de la lista de candidatos de cada partido político durante la asignación de escaños o cargos edilicios y con ello, respetar, en primer término, la autodeterminación y auto organización de los institutos políticos, y los derechos de los ciudadanos postulados bajo dicho esquema, la configuración final del órgano electo no refleja la efectividad del mandato constitucional de paridad de género, lo que justifica, en un segundo momento, obviar dicho orden a efecto de hacer prevalecer lo estipulado en la norma superior, siendo ésta la única forma racional de hacerlo, ya que no es dable variar los triunfos obtenidos por el sistema mayoritario. Empero, ello no implica en modo alguno dejar de atender los principios de referencia, sino evidenciar que no obstante ser atendidos, su prevalencia no resulta eficaz para la obtención del propósito respecto del cual deben orientarse en el caso concreto, es decir, la igualdad real entre hombres y mujeres.

Por tanto, es válido afirmar que la conformación de los órganos deliberativos de elección popular, se define por el voto ciudadano al optar por la lista, puesto que no son solamente los electores quienes definen si en su distrito electoral, circunscripción o municipio deberá votarse exclusivamente por hombres o mujeres. Lo cierto es que ello también depende de la facultad auto organizativa de los partidos políticos, pudiéndose dar el caso de solamente poder elegir entre fórmulas de candidatos del género masculino en un distrito, circunstancia que es posible pese a que las distintas fuerzas políticas se encuentran obligadas a respetar el principio constitucional de paridad para la integración de los órganos legislativos federal y locales; buscar la participación efectiva de ambos géneros en la postulación de candidatos; determinar los criterios ciertos y de igualdad para garantizar la paridad de género en las candidaturas a legisladores federales y locales; no asignar distritos con porcentajes de votación más bajos en los procesos anteriores exclusivamente para algún género; integrar las fórmulas de candidatos por propietario y suplente del mismo género; promover y garantizar la paridad de géneros a cargo de los partidos políticos (en la postulación de candidatos a los cargos de elección popular para la integración del Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas), e integrar las listas de representación proporcional de diputados y senadores al Congreso de la Unión mediante la alternación de fórmulas de distinto género para garantizar el principio de paridad hasta agotar cada lista.

En tal sentido, existe solamente la voluntad expresa del votante respecto de su distrito electoral, pero no en relación con los resultados de las restantes demarcaciones uninominales, sobre los cuales el elector, considerado en su individualidad, no puede, evidentemente, influir respecto de la configuración paritaria del órgano electo con base en los resultados de la elección de mayoría relativa celebrada en los distritos electorales uninominales.

Del mismo modo, en lo individual, el elector tampoco ejerce control respecto

del resultado final de la asignación de curules o cargos edilicios por el sistema de representación proporcional, toda vez que, al sufragar, desconoce la configuración de los porcentajes que, posteriormente, servirán de base para dicha asignación, dentro de los cuales quedará incluido su voto como una parte indeterminada de los mismos, sin que de éstos pueda desprenderse algún elemento volitivo determinante respecto de cómo el ciudadano se decantó o no, al momento de emitir su voto, porque el órgano de gobierno se conformara con un equilibrio entre hombres y mujeres. Lo anterior, en realidad, debe ser producto de la interpretación y operatividad del sistema legal aplicable.

De ahí que no pueda hablarse de una transgresión a la voluntad del elector, pues, en principio, en ningún momento se violentan los resultados obtenidos por el sistema mayoritario, sino que a partir de los mismos, y de la relación que éstos guardan respecto de la configuración total de los órganos de gobierno o legislativos colegiados en términos de paridad de género, se interpretan las reglas de asignación por el principio de representación proporcional en forma acorde con el bloque de constitucionalidad y convencionalidad aplicable, concretamente, en lo relativo a la prelación y alternancia en la utilización de las listas de candidatos, a efecto de otorgar las curules o cargos edilicios que correspondan a cada fuerza política con derecho a ello (lo que asegura el respeto a la suma de voluntades ciudadanas individuales –votos– en los términos apuntados, es decir, una voluntad colectiva que no contiene un elemento determinante respecto de la configuración final del órgano electo, pero que debe traducirse en escaños a favor de los partidos políticos o coalición que obtuvieron dicha votación) y, a su vez, garantizar la igualdad de hombres y mujeres en la integración de los órganos de gobierno municipal o legislativos. ■

**Juan Carlos Silva Adaya: Magistrado de la Sala Regional Toluca del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.*

Entrevista | **Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos**

Integrante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Presidenta del Comité Interinstitucional de Igualdad de Género del Poder Judicial de la Federación

UNA VIDA COMPROMETIDA CON LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA

La Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos nació en la ciudad de San Cristóbal de las Casas, Chiapas, en donde vivió toda su infancia y adolescencia. En esta ciudad realizó los estudios de educación básica e inició los de la Licenciatura en Derecho, que finalmente concluyó en la Universidad Nacional Autónoma de México, en donde también realizó estudios de Especialidad, Maestría y Doctorado.

Ha desarrollado una destacada carrera judicial, en la que ha ocupado los cargos de Secretaria Proyectista, Secretaria de Estudio y Cuenta, Jueza y Magistrada, entre otros. En 2003, fue nombrada Consejera de la Judicatura Federal y desde febrero de 2004 es Ministra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En 2008 fue integrante de la Comisión de Equidad de Género de ese Alto Tribunal. En 2015, asume la Presidencia del Comité Interinsti-

tucional de Igualdad de Género del Poder Judicial de la Federación.

Ministra, ¿podría por favor decirnos cuáles fueron sus motivaciones para acercarse a la impartición de justicia?

Cuando era niña, tenía la idea de que mi vocación era estudiar medicina, carrera que implicaba estudiar fuera de mi natal San Cristóbal de las Casas, Chiapas.

Sin embargo, con motivo de la muerte de mi padre, la vida me impuso el deber de trabajar desde los 15 años, situación que me impidió abandonar San Cristóbal, por



lo que tuve que optar entre las dos únicas carreras que ahí se impartían: normalista o Derecho, escogiendo ésta última.

Tres años más tarde, decidí con mi madre emigrar a la Ciudad de México, en donde se me sugirió la posibilidad de ingresar al Poder Judicial de la Federación, dado que se acababa de abrir el Juzgado Cuarto de Distrito en Materia Administrativa en el Distrito Federal. Acudí a presentar el examen correspondiente, y fui aceptada por el entonces Juez de Distrito, Don Juan Díaz Romero, un auténtico formador de quien aprendí el quehacer jurisdiccional, sin imaginarme que más tarde nuestros caminos se volverían a cruzar, integrando ambos el Tribunal Pleno.

Así fue como inició mi carrera judicial, al ser asignada a una mesa de trámite en la que aprendí cómo integrar un expediente, desde que se presenta la demanda de amparo, los diversos trámites y las sentencias, todo lo cual me permitió ir profundizando en la materia del juicio de amparo que me interesó sobre manera, y ni qué decir cuando interponían recursos, todo lo cual fui aprendiendo. Conocer, estudiar y comprender los distintos puntos de vista de los justiciables, de los jueces y magistrados, me apasionó.

Tuve la fortuna de que la vida, generosa conmigo, pusiera en mi camino jefes que fueron verdaderos maestros, con gran criterio jurídico y vocación docente, que con paciencia y dedicación me enseñaron a formular las sentencias.

Paso a paso me convertí en una mujer enamorada de la labor jurisdiccional. Hoy por hoy, para mí es un auténtico privilegio ejercer como juzgadora, con profunda convicción de la alta responsabilidad que se me encomendó al ser nombrada como Ministra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, deber que día a día asumo con entrega y gran pasión, empeñando todo mi esfuerzo en un quehacer con excelencia, siempre en congruencia y con apego a lo establecido en nuestra Constitución.

¿Qué hace falta para el pleno reconocimiento de los derechos de las mujeres en el siglo XXI?

El problema resulta complejo. Son

“ La participación igualitaria de las mujeres en los órganos judiciales es para mí una meta fundamental. ”

siglos de una cultura en la que se ha relegado el papel de la mujer, en la que no ha tenido cabida el reconocimiento de sus derechos, impidiéndole interactuar en los diferentes ámbitos de la vida pública, e incluso doméstica, sujeta al poder del varón.

La lucha por el reconocimiento a estos derechos adquiere mayor fuerza a partir del siglo XIX, sin embargo, encontrándonos en pleno siglo XXI, vemos que los logros todavía no son suficientes para que alcance un papel protagónico y auténticamente significativo en la vida pública y seguimos requiriendo de medidas compensatorias que atenúen esta desigualdad, medidas que por supuesto no alcanzan todos los espacios en los que la mujer se desenvuelve y apenas le garantizan una cierta participación en la representación política.

La igualdad formal de la mujer, que desde 1975 proclama nuestra Ley Fundamental, todavía no se refleja en una igualdad real, sustantiva, de lo que dan cuenta un sinfín de estadísticas. En los hechos, la mujer sigue padeciendo situaciones de violencia o vulnerabilidad que en muchos casos nos son imperceptibles, imbuidos en patrones culturales que permean en estereotipos o prejuicios de género que incluso trascienden a las leyes.

Mucho se ha avanzado en el reconocimiento de los derechos de la mujer

en el plano legislativo, son más de una docena de leyes que tutelan sus derechos, reconociendo la condición de vulnerabilidad en que se encuentra. Sin embargo, ello resulta insuficiente, de ahí que en mi opinión sea necesario un cambio cultural que nosotras mismas, desde el seno de la familia, propiciemos en corresponsabilidad con los varones, a efecto de erradicar estereotipos que se alzan como un obstáculo a este cambio.

No es posible concebir al mundo actual sin la participación activa de la mujer, sobre todo considerando que más de la mitad de la población mundial se integra por mujeres. Por supuesto que, también, el papel que desempeñamos quienes hemos tenido la fortuna de desarrollarnos profesionalmente y alcanzar posiciones de mayor responsabilidad en el ámbito de la vida pública de nuestro país, es relevante. Nuestro desempeño debe ser reflejo de la capacidad y atributos propios que poseemos las mujeres y que en un plano de igualdad podemos desenvolvernos y asumir responsabilidades tanto como los hombres. Es cuestión de capacidad, no de género.

Por otra parte, si bien la labor legislativa es importante, también desde la labor jurisdiccional podemos contribuir al reconocimiento y vigencia de los derechos de la mujer, no solo al resolver un caso concreto, sino a través del impacto que éste puede tener en el ámbito social,

la acción del Derecho (en su concepción y aplicación), como un factor de cambio.

El reconocimiento de los derechos de la mujer a una vida libre de violencia y discriminación y de acceso a la justicia en condiciones de igualdad, exige que los órganos jurisdiccionales introduzcan la perspectiva de género en la impartición de justicia, como un método que pretende detectar y eliminar todas las barreras y obstáculos que discriminan a las personas por condición de sexo o género, es decir, juzgar considerando las situaciones de desventaja que, por cuestiones de género, discriminan e impiden la igualdad. En otras palabras, tener en cuenta los factores de desigualdad real de quienes

Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos, integrante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Presidenta del Comité Interinstitucional de Igualdad de Género del Poder Judicial de la Federación.

enfrentan un proceso judicial, adoptando medidas de compensación que contribuyan a reducir o eliminar los obstáculos y deficiencias que impidan o reduzcan la defensa eficaz de sus intereses.

¿Qué significado le deberían de dar los impartidores de justicia a la igualdad y la perspectiva de género?

Nuestro régimen constitucional establece claramente que corresponde a todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, respetar, proteger, promover, garantizar los derechos humanos. Asimismo, señala que todas las personas deben gozar de estos derechos sin discriminación. Esto incluye el mandato de que todas las personas sin distinción de sexo o género deben acceder a los derechos y su garantía efectiva.

Derivado de ello, los juzgadores, a fin de hacer vigente el derecho a la igualdad



y no discriminación y el pleno acceso a la justicia, deben cuestionar los estereotipos preconcebidos en las leyes respecto de las funciones de uno u otro género, así como actuar con neutralidad en la aplicación de la norma jurídica en cada situación, ya que el Estado debe velar por que en toda controversia jurisdiccional donde se advierta una situación de violencia, discriminación o vulnerabilidad por razones de género, ésta se tome en cuenta, a fin de visualizar con claridad la problemática y garantizar el acceso a la justicia de forma efectiva e igualitaria.

En esto radica la perspectiva de género al momento de juzgar, atender a todos los hechos en una lectura adecuada a las circunstancias del caso concreto y no en un afán desmedido de resolver en favor de la mujer por el simple hecho de serlo, o pensar que basta invocar el principio de igualdad para que ipso facto se vea favorecida, pues no atenderíamos con ello a la esencia de nuestro quehacer jurisdiccional.

¿Ha visto avances sustanciales en la impartición de justicia y el ejercicio de los derechos de las mujeres?

Sin duda alguna vemos avances. Aunque como lo apunté en un inicio, aún falta camino por recorrer. Recuerdo en este momento un dato que se dio a conocer durante el evento “Las mujeres en el Poder y la Toma de Decisiones: Construyendo un Mundo Diferente”, realizado en Santiago de Chile, en febrero de este año. En la introducción del documento oficial del Llamado a la Acción generado durante la conferencia se lee: “Al ritmo del progreso actual, se necesitarán 81 años para lograr la paridad de género en el lugar de trabajo, más de 75 años para alcanzar igual remuneración entre hombres y mujeres por el mismo trabajo realizado, y más de 30 años para lograr el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión”.

No obstante ello, debemos reconocer el mayor impulso al reconocimiento de los derechos de la mujer que se ha logrado en las últimas décadas. Este año, por ejemplo, vimos los frutos de la aplicación

del principio de paridad de género en la composición de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión y en diversos congresos locales, [fenómeno] que se extendió al ámbito municipal, cuestión que se vio favorecida por la interpretación de este Alto Tribunal y los criterios de los tribunales especializados.

A nivel internacional, los trabajos que se han hecho para lograr el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres son evidentes. En el ámbito interno, en las últimas décadas, México ha trabajado para que se garanticen plenamente los derechos de las mujeres, se han emitido leyes específicas en materia de igualdad, de violencia contra las mujeres, de discriminación; se creó el Instituto de las Mujeres, se han definido políticas públicas enfocadas al beneficio y empoderamiento de las mujeres, además del establecimiento de presupuestos etiquetados para impulsar la perspectiva de género.

En el Poder Judicial de la Federación, se ha venido realizando un esfuerzo muy grande para alcanzar cada vez más el ideal en materia de igualdad de género. En los años recientes se han tenido logros importantes, muestra de ello es la concientización generalizada sobre el tema y la participación más activa del personal en las distintas actividades programadas al respecto.

En específico, en la Suprema Corte hemos impulsado una visión más igualitaria y con enfoque de género, tanto en las resoluciones como en materia administrativa. Desde 2008, se creó la Comisión de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de la cual fui integrante fundadora, instancia a la que se encomendó impulsar e introducir la perspectiva de género en este Alto Tribunal, a través del Progra-

ma de Equidad de Género, el cual tiene como objetivos dotar de herramientas teóricas y prácticas a quienes imparten justicia para juzgar con perspectiva de género, por un lado, y fomentar ambientes laborales libres de violencia y discriminación, por el otro.

En este año, gracias a la amable encomienda del Ministro Presidente, Don Luis María Aguilar Morales, fui designada para presidir el Comité Interinstitucional de Igualdad de Género del Poder Judicial, organismo responsable de unificar los criterios para institucionalizar la perspectiva de género en el Poder Judicial de la Federación. Tomé este compromiso convencida de que es necesario redoblar esfuerzos y continuar trabajando e impulsando el tema de la perspectiva de género [tanto] en la impartición de justicia, como [en] políticas institucionales que al interior favorezcan y brinden mayores oportunidades a las mujeres que laboran dentro del Poder Judicial de la Federación.

El tema de la paridad de género en el Poder Judicial de la Federación, ¿es una meta?

La participación igualitaria de las mujeres en los órganos judiciales es para mí una meta fundamental. Justamente, desde el espacio que nos brinda el Comité Interinstitucional de Igualdad de Género del Poder Judicial de la Federación, me he impuesto como reto un plan de trabajo que, sin descuidar los programas que con éxito se vienen cumpliendo, tenga una dimensión de mayor alcance en beneficio de las mujeres que laboramos en el Poder Judicial, en el que participen de manera proactiva las propias funcionarias (mujeres apoyando mujeres, con una visión integral), que tienda a proporcionarles herramientas propias que les permitan acceder a nuevas oportunidades y reducir los obstáculos que hasta ahora han enfrentado.

El plan de trabajo que me propongo impulsar, tiene como eje fundamental la mujer dentro del Poder Judicial, y hacer de éste un espacio propicio que le permita proyectarse hacia su mayor presencia en todos los puestos de la carrera judicial,

y más y mejores oportunidades que favorezcan su desarrollo profesional y personal, en condiciones de igualdad.

Todo ello a través de medidas que tiendan a fortalecer la implementación de una política pública judicial en materia de equidad e igualdad de género, tanto al interior como de alcances, en el ámbito de administración de justicia, en congruencia con lo planteado por el Ministro Presidente en su propio plan de trabajo.

Es necesario estimular la participación de las mujeres en los ascensos y promociones a las diversas categorías de la carrera judicial. De acuerdo con estadísticas recientes, el número de mujeres que trabaja en el Poder Judicial no es mucho menor que el de los hombres; sin embargo, se encuentran en los niveles de menor rango, y en eso hay que trabajar. Es necesario incrementar y fomentar su participación a través de la capacitación, ya sea con cursos, diplomados, o cualquier otro [recurso], que les permita prepararse para estar en aptitud de concursar y obtener movilidad en las diversas categorías.

Estoy convencida que nuestro país requiere de jueces y juezas preparadas, profundamente conocedores del Derecho, siempre abiertos a escuchar a todas las personas implicadas en un proceso y tener una perspectiva de derechos humanos y de género al momento de emitir sus sentencias.

¿Cómo lograr que las mujeres en la judicatura tengan mayores oportunidades de ascenso?

Tengo el compromiso institucional de trabajar para promover una mayor participación de las mujeres en los altos mandos del ámbito administrativo y en la carrera judicial.

Lograr una carrera judicial libre de discriminación, que brinde oportunidades de desarrollo tanto a hombres como a mujeres, y garantizar que éstas últimas tengan mayores oportunidades de ascenso, es trascendental.

En la actualidad, tanto en el ámbito jurisdiccional como en el administrativo, las mujeres están bien representadas; es decir, cuantitativamente las mujeres ya están insertas en el Poder Judicial de la Federación. Ahora, es prioritario generar los mecanismos para que estén presentes cualitativamente en la toma de decisiones; para ello, es imperativo mejorar los parámetros de igualdad en la carrera judicial e incorporar elementos para la conciliación de la vida familiar-personal y la profesional, tan importante para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

De acuerdo con datos estadísticos de este año, la brecha de género se amplía radicalmente cuando se presenta la proporción de mujeres en los puestos de juezas y magistradas. En el cargo de juezes hay 308 hombres por 84 mujeres, y en el cargo de magistrado o magistrada, hay 148 mujeres por 640 hombres. La diferencia de participación por género es muy grande y es necesario trabajar para revertir estas cifras.

Desde el Comité Interinstitucional de Igualdad de Género, estamos trabajando para concretar una serie de acciones que permitan alcanzar una igualdad material e incrementar el ascenso de las mujeres en la carrera judicial.

Entre las acciones a impulsar destacan:

1. Favorecer la participación de las mujeres en los concursos para acceder a la Judicatura, ya sea a través de la reserva de un porcentaje de lugares exclusivos para mujeres o la convocatoria de concursos exclusivos para ellas.

2. Insertar criterios flexibles y objetivos en los elementos para definir la adscripción, permitiendo que las personas con responsabilidades de cuidado intensivo en la familia, permanezcan adscritas en su lugar de residencia, u opten por la adscripción que facilite dicha tarea, o dar la

oportunidad a las juezas o magistradas seleccionadas que presenten tres opciones, para que se pueda dar su readscripción si se presentan las condiciones necesarias.

Por otra parte, vale destacar que se han implementado medidas tales como la licencia de paternidad, concebida no sólo como una facilidad para los padres, sino también con el objetivo de que se involucren en el cuidado y la responsabilidad de los hijos.

¿Qué mensaje daría a las mujeres que laboran en el Poder Judicial de la Federación para incorporar la perspectiva de género en su actividad diaria?

Recordarles que tienen un compromiso institucional fundamental, realizar con auténtica vocación nuestro quehacer jurisdiccional, hacer vigentes los principios que emanan de nuestra Constitución y garantizar el debido respeto a los derechos de todas las personas, y que la vigencia del principio de igualdad y no discriminación es un imperativo.

Exhortarlas a continuar trabajando desde el espacio privilegiado de la función jurisdiccional, teniendo presente que el éxito no llega sólo, exige entrega, esfuerzo y constante preparación, demostrar que contamos con la capacidad para desempeñar cualquier encargo.

La igualdad de género no debe quedar en el discurso, no se agota en un cambio del lenguaje, ni siquiera de las leyes. Estos son factores que sin duda coadyuvan; sin embargo, el cambio debe ser más profundo, desde los cimientos de nuestra propia idiosincrasia y tradiciones. Líderes de nuestra propia causa, [podremos] vencer la resistencia que todavía hoy nos presenta el entorno social, constituirmos nosotras mismas en factores de cambio. ■

Desigualdad en el mundo

Índice de desigualdad y desarrollo humano acorde a los datos del 2013.

DESARROLLO HUMANO MUY ALTO

NORUEGA

Rango 2013: **9**

Valor 2013: 0,068
Clasificación según el IDH: 9

ESLOVENIA

Rango 2013: **1**

Valor 2013: 0,021
Clasificación según el IDH: 25

ESPAÑA

Rango 2013: **16**

Valor 2013: 0,100
Clasificación según el IDH: 27

ESLOVAQUIA

Rango 2013: **32**

Valor 2013: 0,164
Clasificación según el IDH: 37

CHILE

Rango 2013: **68**

Valor 2013: 0,355
Clasificación según el IDH: 41

CUBA

Rango 2013: **66**

Valor 2013: 0,350
Clasificación según el IDH: 44

DESARROLLO HUMANO ALTO

URUGUAY

Rango 2013: **70**

Valor 2013: 0,364
Clasificación según el IDH: 50

PANAMÁ

Rango 2013: **107**

Valor 2013: 0,506
Clasificación según el IDH: 65

VENEZUELA

Rango 2013: **96**

Valor 2013: 0,464
Clasificación según el IDH: 67

COSTA RICA

Rango 2013: **63**

Valor 2013: 0,344
Clasificación según el IDH: 68

MÉXICO

Rango 2013: **73**

Valor 2013: 0,376
Clasificación según el IDH: 71

BRASIL

Rango 2013: **85**

Valor 2013: 0,441
Clasificación según el IDH: 79

PERÚ

Rango 2013: **77**

Valor 2013: 0,387
Clasificación según el IDH: 82

BELICE

Rango 2013: **84**

Valor 2013: 0,435
Clasificación según el IDH: 84

COLOMBIA

Rango 2013: **92**

Valor 2013: 0,460
Clasificación según el IDH: 98

ECUADOR

Rango 2013: **82**

Valor 2013: 0,460
Clasificación según el IDH: 98

REP. DOMINICANA

Rango 2013: **105**

Valor 2013: 0,505
Clasificación según el IDH: 102

DESARROLLO HUMANO MEDIO

PARAGUAY

Rango 2013: **88**

Valor 2013: 0,457
Clasificación según el IDH: 111

BOLIVIA

Rango 2013: **97**

Valor 2013: 0,472
Clasificación según el IDH: 113

EL SALVADOR

Rango 2013: **85**

Valor 2013: 0,441
Clasificación según el IDH: 115

GUATEMALA

Rango 2013: **112**

Valor 2013: 0,523
Clasificación según el IDH: 125

HONDURAS

Rango 2013: **99**

Valor 2013: 0,482
Clasificación según el IDH: 129

NICARAGUA

Rango 2013: **90**

Valor 2013: 0,458
Clasificación según el IDH: 132

DESARROLLO HUMANO BAJO

Haití

Rango 2013: **132**

Valor 2013: 0,599
Clasificación según el IDH: 168

Afganistán

Rango 2013: **150**

Valor 2013: 0,705
Clasificación según el IDH: 169

Nigeria

Rango 2013: **149**

Valor 2013: 0,674
Clasificación según el IDH: 187

Índice de Desigualdad de Género en el mundo

El índice de Desarrollo Humano (IDH) es un indicador elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para cada país. Se construye como un indicador social estadístico compuesto por tres parámetros: vida larga y saludable, educación y nivel de vida digno.

Dentro de las variables que se miden con el IDH, se incluye un parámetro que se denomina Índice de Desigualdad de Género. Es una medida compuesta que refleja la desigualdad en los logros entre hombres y mujeres en tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y mercado de trabajo.

Por su parte, el Índice de Desarrollo de Género es una medida compuesta que refleja las disparidades en los logros del desarrollo humano entre hombres y mujeres en tres dimensiones: salud, educación y nivel de vida.

Ambos índices reflejan la brecha de género que aún existe en todo el mundo, desde Eslovaquia, donde el Índice de Desarrollo de Género es de 1-igualdad absoluta- hasta Afganistán, donde es de 0.602.

El PNUD agrupa los países en 5 rangos para el índice de desarrollo humano: muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo. En Iberoamérica, solamente Chile, Cuba y Argentina se encuentran en el rango "muy alto". Cabe destacar que Argentina, que tiene el número 49 en el índice de desarrollo humano, es el número 2 del mundo en desarrollo de género, únicamente una centésima por debajo de Eslovaquia.

México, por su parte, se encuentra dentro de los países de desarrollo humano alto, pero su índice de desarrollo de género de 0.940 lo coloca en el rango 85 a nivel mundial, muy por debajo de la República Bolivariana de Venezuela, por ejemplo, que con un índice de 0.999 se encuentra en el nivel 2 del mundo (igual que Argentina).

En cuanto al índice de desigualdad de género, el país que tiene menos desigualdad en el mundo es Eslovenia con un índice de 0.021, y nuevamente el país con mayor desigualdad de género es Afganistán, con un índice de 0.705.

México, con un índice de desigualdad de género de 0.376, se encuentra en el lugar 73 del mundo, por debajo de Tailandia. ■

Licencias por paternidad y paternidad activa, garantías de equidad de género

Derecho comparado de México, Colombia, Chile y Argentina.

Por Alejandra Vargas Constantini*

A ctualmente, a pesar de los cambios en las estructuras familiares de nuestra sociedad, siguen prevaleciendo desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo. Una de las principales brechas de género radica en que las mujeres tienen una mayor jornada laboral que los hombres, si se toma en consideración el tiempo que ellas emplean en el trabajo remunerado, el doméstico y las tareas de cuidado de los hijos.

Un mecanismo que promueve la repartición de responsabilidades familiares, que compensa las desigualdades de empleo entre hombres y mujeres y que facilita los cuidados infantiles¹, es precisamente la implementación de la figura del derecho a la paternidad activa mediante la regulación de las licencias parentales, entendiendo por este derecho que el padre de familia sea partícipe del cuidado diario, la crianza y la estimulación de los hijos, además del aporte y sustento económico².

Al regularse esta figura, puede propiciarse un importante paso para que la participación de la mujer en el espacio público y la incursión del hombre en el ámbito domés-

tico sea una realidad, contribuyendo a lograr un punto de equilibrio entre las actividades domésticas y laborales. Un modelo que resulte efectivo para contribuir a lo anterior, debe partir de cambios legislativos que incidan tanto en el ámbito del derecho público como del privado, pues si la implementación de medidas eficaces sigue dependiendo de la buena voluntad de las personas (patrones o empleadores) o de acuerdos al interior de las instituciones³, se debilita la posibilidad de crear garantías normativas adecuadas para el total de los trabajadores.

Lo anterior dio lugar a la realización de un proyecto de investigación presentado ante la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede Académica México, con motivo de la Maestría en Derechos Humanos y Democracia, el cual culminó con una propuesta a la legislación mexicana. Así, a través de la dogmática jurídica, se realizó un estudio de derecho comparado entre México, Colombia, Chile y Argentina respecto de la figura de la paternidad activa⁴. Se analizó en cada modelo legislativo la regulación de las licencias parentales (maternidad y paternidad), identificando su sentido formal a partir de las normas aplicables, así como las implicaciones, fortalezas y debilidades en relación con el principio de igualdad de género y no discriminación.



Los elementos formales del derecho que se analizaron desde la dogmática jurídica fueron: sujetos o beneficiarios de la norma; requisitos de acceso; derechos; obligaciones; excepciones; garantías; principios y reglas aplicables. A la luz del principio de igualdad y no discriminación, se analizó si en las legislaciones estudiadas existen beneficios parentales por el goce del derecho; los tipos de permisos que se regulan; si es accesible el derecho a diversos modelos de familia; si se toman en cuenta para la concesión del mismo enfermedades o discapacidades de los menores en el nacimiento y crianza (posibilitando y fomentando una paternidad completa, coherente y sistemática); si se ha ampliado el contenido del derecho a la paternidad mediante resoluciones judiciales y si existe promoción del mismo al interior de cada país. Los resultados de dicho trabajo de investigación dan lugar a este artículo.

Entre los principales puntos a comentar, se destaca que en la legislación mexicana –Ley Federal del Trabajo, pues la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no la prevé– la licencia por paternidad (cinco días laborables remunerados por el nacimiento o adopción de un hijo/a), se contempla –su otorgamiento– como una obligación del patrón, pero no como un derecho de los trabajadores, lo cual, lejos de representar una fortaleza, implica una debilidad, pues al no establecerse mecanismos de acceso al permiso se coarta la posibilidad de que se goce de manera efectiva. Lo anterior pone de manifiesto que la legislación reconoce implícitamente que la principal obligación del cuidado de los menores recae en manos de las mujeres.

Además del análisis integral de los artículos que regulan las licencias parentales en la Ley Federal del Trabajo, se logró advertir que el disfrute de los derechos que conlleva la paternidad o la maternidad está supeditado a determinado modelo de familia (nuclear). ¿Dónde quedan contempladas en la legislación mexicana aquellas familias uniparentales, reconstituidas, adoptivas, donde ocurrieron partos múltiples o necesidades específicas en el nacimiento de niños y niñas?



Ilustraciones: Christopher Cisneros

PAPEL DE LA PATERNIDAD EN OTROS PAÍSES ANALIZADOS

En Colombia, por ejemplo, el Código Sustantivo del Trabajo contempla –como derecho de los trabajadores y únicamente acreditando la paternidad⁵– ocho días hábiles remunerados de licencia. De las legislaciones analizadas, la colombiana es la que más garantiza los beneficios concedidos a los padres (biológicos o adoptivos) que sean solteros o viudos. En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o en el período postparto, se destina al padre el resto de la licencia concedida a la madre. Tratándose de adopción, hace extensivos los beneficios de las madres biológicas a los padres adoptantes sin cónyuge o compañera permanente.

En Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) otorga –como derecho de los trabajadores– dos días corridos remunerados por licencia de paternidad y nada establece en cuanto a la adopción. Podría intuirse que de las legislaciones estudiadas, la argentina es la que menos garantiza respecto a las licencias por paternidad. Sin embargo, existen legislaciones o contratos colectivos que mejoran o amplían de manera considerable los beneficios previstos por la LCT, dependiendo de la provincia y del contrato colectivo de trabajo por el que se rija la contratación laboral⁶, destacándose que existe legislación específica a favor de los trabajadores del sector agrario y doméstico, donde se establecen mecanismos para incorporarlos a la formalidad.

En Chile, el Código de Trabajo contempla a las licencias por paternidad como un derecho irrenunciable de los trabajadores (cinco días hábiles remunerados que pueden ser utilizados de manera continua o fragmentada); se prevé también el permiso posnatal parental, el cual representa una figura novedosa que muestra una manera de regular la corresponsabilidad y el cuidado de los hijos desde su primera etapa de vida. Dicho permiso inicia con posterioridad al período de licencia postparto de la madre y puede ser compartido con el padre por cierto período de tiempo.

Asimismo, la legislación chilena contempla el permiso por alimentación a menores de dos años (irrenunciable,

¹ En la normativa internacional el cuidado de los menores es una tarea encomendada a madres y padres. Convención sobre los Derechos del Niño (artículo 18, incisos 1, 2 y 3). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (artículo 11, inciso 2). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 10). Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, trabajadores con responsabilidades familiares, de la OIT (artículo primero).

² El derecho a la paternidad activa implica una serie de obligaciones positivas y negativas para con los padres de familia (madres y padres). En ellos recae la obligación compartida de criar buenos y mejores ciudadanos, de estar pendientes de la educación de los hijos, de postergar el trabajo infantil, de erradicar la violencia y protegerlos ante cualquier riesgo de sufrir un daño físico, sexual o emocional, respetando los derechos de la niñez y la adolescencia.

³ Se considera un gran avance la existencia del Acuerdo General 45/2011 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, publicado el 26 de marzo de 2012 en el DOF, que regula la licencia de paternidad, la licencia por adopción de una hija o un hijo, así como criterios adicionales para conceder licencias por concepto de cuidados maternos y paternos, en favor de las servidoras y servidores públicos adscritos a los Tribunales de Circuito, Juzgados de Distrito y Áreas Administrativas del Consejo de la Judicatura Federal. El acuerdo toma en cuenta diversas situaciones a las que pueden enfrentarse los padres de familia por el nacimiento de un menor, además de establecer el procedimiento específico para solicitar la licencia por paternidad.

⁴ La justificación primordial de la elección de los países objeto del análisis radicó en que son Estados latinoamericanos con variables centrales que son comparables, como su cultura y tradición, mercado laboral, economía y régimen de bienestar, aunado a que al haberse regulado el derecho en cuestión antes que en México, se partió de la hipótesis de un desarrollo mucho más amplio del derecho.

OIT (2013) *Panorama Laboral 2013. América Latina y el Caribe*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_232760.pdf Ver: Comisión Económica Para América Latina y el Caribe. CEPAL (2013) *Algunas dimensiones soslayadas del bienestar en América Latina*. Recuperado de <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/51769/PanoramaSocial2013-capituloIII.pdf>

⁵ Ver: Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-383/12.

⁶ De acuerdo con el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento, en Argentina las licencias por paternidad varían entre dos y treinta días (por nacimiento o adopción). Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (2013) *Licencias: Protección Social y mercado laboral. Equidad en el cuidado*. Documento de trabajo 106. Recuperado de <http://www.cippe.org/documents/10179/51827/DT+106+Licencias+2013.pdf/2c56deb7-d401-47ab-80da-265df796c1cc>

de una hora al día con la posibilidad de disponer de ella al inicio, al final o dentro de la jornada laboral) el cual puede ser utilizado por el padre, la madre o quien tenga la tuición del menor. Además, establece distintos permisos por enfermedad de los hijos, que van desde el nacimiento hasta que cumplan la mayoría de edad e incluso, cuando se vea involucrada alguna discapacidad, de mayores de edad.

De un análisis íntegro a la legislación chilena respecto a las licencias por paternidad y maternidad, se advirtió que existe congruencia y sistematicidad en cuanto al cuidado de los hijos (permisos a los padres durante el nacimiento y crianza), ya que no se restringe el uso de las licencias parentales a la madre, ni a los períodos preparto, parto y postparto, como lo hacen las demás legislaciones analizadas.

A lo largo de la investigación, logró demostrarse que el derecho a la paternidad activa en México tiene un alcance formal restringido en comparación con la forma en que esta figura se encuentra prevista en los países estudiados y que su contenido no contribuye a igualdad de responsabilidades y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito público y privado.

La inclusión de las mujeres en la vida profesional es una realidad cuyas responsabilidades familiares deben ser compaginadas con su vida pública, pero también compartidas. El que se regule la corresponsabilización del cuidado de los menores para ambos padres puede contribuir a crear una sociedad más equitativa, beneficiando directamente a mujeres, hombres y niños. De esta forma, se promueve la equidad de género en dos sentidos: por una parte, se impulsa la incorporación de las mujeres al mercado laboral con el fin de aprovechar su fuerza de trabajo, robusteciendo su competitividad y crecimiento profesional; por otra, se promueve la transformación cultural que sigue basándose en la norma de que el “trabajador ideal” es el hombre sin responsabilidades domésticas, familiares o personales. Asimismo, se fomenta el vínculo filial entre los padres y sus menores, mejorando su desarrollo emocional.

Con el fin de estar a la par de los cambios en las estructuras sociales y económicas de nuestros días, además de cambios legislativos, resulta necesario crear mecanismos adecuados para la concientización social y la promoción del derecho, tomando como ejemplo las medidas adoptadas por los países latinoamericanos más protectores en el tema, así como las recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo al respecto. ■

** Maestra Alejandra Vargas Constantini: Secretaria de Tribunal del Primer Tribunal Colegiado en Materias Penal y Administrativa del Vigésimo Primer Circuito.*

Licencias parentales en México, Colombia, Argentina y Chile y Paternidad



México:
Ley Federal del Trabajo



MATERNIDAD

- 12 semanas remuneradas (6 antes y 6 después del parto).**
- » Se pueden transferir semanas del periodo preparto al postparto (con certificado médico).
 - » Permiso prorrogable (por cuestiones médicas).
 - » Fuero laboral.
 - » Computa antigüedad.



LACTANCIA

- » 2 períodos al día de 30 minutos (6 meses posteriores al nacimiento del menor)
- » Posibilidad de reducir la jornada laboral por 1 hora



ADOPCIÓN

- » **Madres:** 6 semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.
- » **Padres:** 5 días con goce de sueldo (obligación del patrón).



PATERNIDAD

- » 5 días hábiles con goce de sueldo por nacimiento de un hijo (obligación del patrón).



Colombia:
Código Sustantivo del Trabajo

MATERNIDAD

- 14 semanas remuneradas (2 antes y 12 después del parto).**
- » Se pueden transferir semanas del periodo preparto al postparto.
 - » Permiso prorrogable (por cuestiones médicas).
 - » Contempla el parto de niños/as prematuros/as.
 - » Contempla parto múltiple.
 - » Fuero laboral.

LACTANCIA

- » 2 descansos de 30 minutos (6 meses de edad del menor).

ADOPCIÓN

- » **Madres:** iguales prestaciones que las madres biológicas.
- » **Padres solteros:** iguales prestaciones que las madres adoptantes.
- » **Padres con cónyuge o compañera permanente:** 8 días hábiles remunerados.

PATERNIDAD

- » 8 días hábiles remunerados únicamente acreditando la paternidad.
- » Si la madre fallece, se traslada la licencia concedida al padre.



Argentina:
Ley de Contrato de Trabajo (General)

MATERNIDAD

- 90 días con goce de sueldo (45 días antes y 45 después del parto).**
- » Se pueden transferir días del periodo preparto al postparto.
 - » Contempla parto anticipado.
 - » Ley especial: licencia a las madres de niños con Síndrome de Down (6 meses adicionales).
 - » Fuero laboral.

LACTANCIA

- » 2 descansos de 30 minutos (1 año posterior a la fecha del nacimiento, prolongable por razones médicas).

ADOPCIÓN

- » **No contemplada** (Sí se contempla en legislaciones específicas).

PATERNIDAD

- » 2 días corridos remunerados (computables a partir de un día hábil cuando el nacimiento ocurrió un domingo, un día no laborable o un feriado).



Chile:
Código del Trabajo

MATERNIDAD

- 6 semanas antes y 12 después del parto.**
- » Contempla niños prematuros.
 - » Contempla bajo peso del menor.
 - » Contempla parto múltiple.
 - » Fuero laboral.

LACTANCIA

- Alimentación a menores de 2 años**
- » **Madres:** 1 hora al día, para dar alimento a los hijos/as menores de 2 años, el cual podrá ejercerse como posibilidad de adelantar o postergar la jornada laboral.
 - » **Padres:** mismo permiso si tuvieran la tuición del menor, si la madre falleció o estuviere imposibilitada de hacer uso de éste.

ADOPCIÓN

- » **Madres:** mismos beneficios que las madres biológicas.
- » **Padres:** 5 días por adopción a partir de la entrega formal del menor (a su elección, de manera continua o fragmentada).

PATERNIDAD

- » 5 días hábiles remunerados en caso de nacimiento de un hijo (a su elección, de manera continua o fragmentada).
- » Si la madre fallece, se traslada la licencia concedida al padre o a quien tenga a custodia formal.
- » Derecho irrenunciable. Fuero laboral.

MESA DE DISCUSIÓN DE LA AMIJ

¿Cómo juzgar con perspectiva de género?

La Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia, A.C. (AMIJ) ha cumplido ocho años de consolidar acciones en pro del trabajo conjunto entre quienes tienen como actividad común ejercer la función jurisdiccional.

La AMIJ se constituye formalmente el 20 de abril de 2007, tomando como punto de partida la Declaración Jurica suscrita en 2005 en el marco del Primer Encuentro Nacional de Órganos Impartidores de Justicia. Fue concebida a partir de la Consulta Nacional sobre una Reforma Integral y Coherente del Sistema de Impartición de Justicia en el Estado Mexicano (publicada en el *Libro Blanco de la Reforma Judicial* de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de 2006), y de dos encuentros entre órganos impartidores de justicia con el mismo alcance.

La Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia se conforma por órganos jurisdiccionales y administrativos, tanto federales como locales, en sus diversos ámbitos de competencia: civil, penal, familiar, laboral, electoral, fiscal, contencioso-administrativo, agrario y constitucional, lo cual significa que se encuentran representadas todas las materias competenciales a excepción de la justicia militar, lo que la convierte en un espacio innovador a nivel internacional. No existe un equivalente que agrupe a todas sus jurisdicciones en un mismo espacio.

POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

La representación ante la Asociación descansa en ministros(as), magistrados(as), jueces de ambos sexos y funcionarios(as) jurisdiccionales agrupados en 11 apartados. Tiene como objetivo general el fortalecimiento y modernización de la im-

partición de justicia en México, así como el impulso y salvaguarda de una agenda judicial común entre los órganos impartidores de justicia.

Este último marco de acción es en el que se han insertado los trabajos en materia de igualdad de género y no discriminación de los Apartados de la AMIJ, al considerarse que todos los órganos impartidores de justicia del país, sin importar su fuero y su competencia, deben trabajar en la instalación de una agenda común para lograr un objetivo transversal a todas las jurisdicciones: impartir justicia con perspectiva de género y hacer realidad el principio de igualdad, velando por el ejercicio efectivo de las garantías constitucionales sin discriminación e incorporando los tratados internacionales en su labor jurisdiccional.

Con este objetivo, e impulsada por el Programa de Igualdad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la AMIJ integró al programa de su reunión anual una mesa de discusión sobre cómo juzgar con perspectiva de género durante la Cuarta Asamblea General Ordinaria, celebrada en 2009, titulada No Discriminación y Derecho a la Igualdad: la perspectiva de género en el juzgar.

En dicha sesión, se acordó conformar un grupo de trabajo integrado por un representante de cada uno de los Apartados de la AMIJ, que trabajaría en la elaboración de una Carta Compromiso de los órganos que imparten justicia hacia el tema de igualdad y no discriminación. Más adelante, durante las sesiones del grupo de trabajo, se decidió llamarle a este documento "Pacto" (por *Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México*).

El Pacto fue presentado y aprobado durante la Quinta Asamblea General Ordinaria de la AMIJ en noviembre de 2010 y destaca los principales conceptos y estrategias en torno a la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito jurisdiccional y en la vida institucional de los órganos de impartición de justicia; establece las medidas necesarias para introducir la perspectiva de género en dichas instancias, y presenta un mecanismo de seguimiento y evaluación para la imple-

mentación y ejecución de las acciones mencionadas.

Las reuniones de esta mesa se han instalado en dos marcos, el primero dentro de las propias sesiones del Comité de Seguimiento y Evaluación y el segundo, en la instalación de las Asambleas Generales Ordinarias de la AMIJ.

En las primeras reuniones, se consideró pertinente dotar de herramientas y opciones sobre cómo iniciar con las acciones de manera eficiente. El Comité fue evolucionando y presentando mejores prácticas nacionales e internacionales en la materia que pudieran ser replicadas por todos los Apartados, así como ofreciendo un espacio a las y los representantes para informar las acciones realizadas y dar seguimiento a las mismas. Finalmente, se incorporó una práctica de revisión y análisis de sentencias, con el objetivo de discutir cómo se está instrumentando el análisis de género en casos concretos.

En cuanto a la participación en las sesiones, ha crecido de una manera importante, empezando con 25 personas hasta llegar, en las últimas tres sesiones, a un promedio de entre 80 y 100 impartidores de justicia por sesión, muestra del interés manifiesto de los impartidores de justicia en la materia.

Durante las reuniones de seguimiento y evaluación se visualizó que la huella del Pacto podría potencializarse en los órganos locales de impartición de justicia con su adhesión a éste y la constitución de su propio Comité de Seguimiento y Evaluación a nivel estatal.

Unidos al pacto

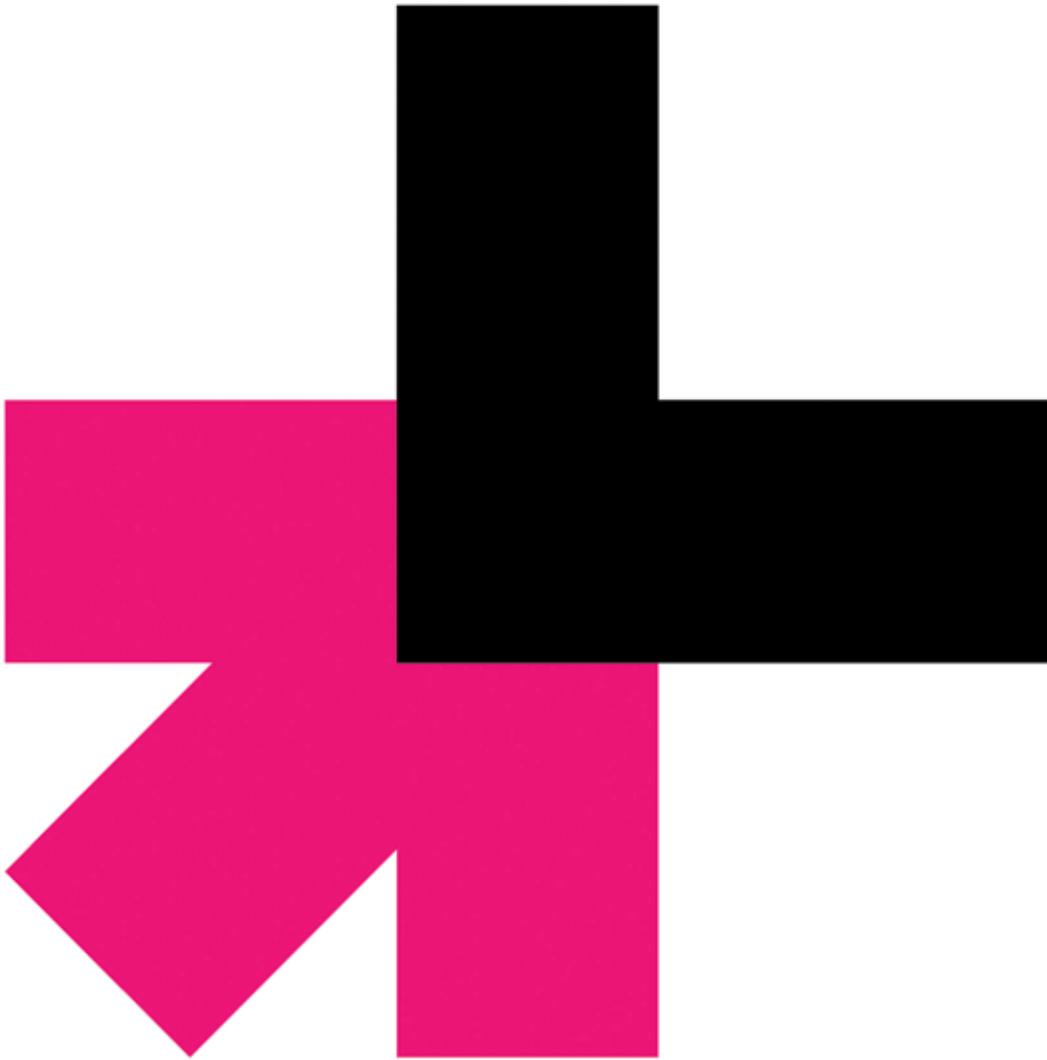
Estados dentro del *Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México*.

2012: Veracruz, D.F., Chiapas y Chihuahua
 2013: Estado de México y Yucatán
 2014: Jalisco, Tamaulipas, Hidalgo, Nuevo León, Guanajuato, Colima y Puebla
 2015: Oaxaca, Campeche y Querétaro

Mesas de discusión de la AMIJ

Fechas y lugares de celebración de las reuniones de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia, A.C.

Sesión	Fecha de celebración	Lugar de celebración	Tribunal anfitrión	Asistencia	
1	Cuarta Asamblea General Ordinaria de la AMIJ	22 y 23 de octubre de 2009	Villahermosa, Tabasco	AMIJ	50 impartidores de justicia
2	Quinta Asamblea General Ordinaria de la AMIJ	10-12 de noviembre de 2010	Ixtapan de la Sal, Estado de México	AMIJ	60 impartidores de justicia
3	Primera Sesión del Comité	26 de mayo de 2011	México, Distrito Federal	Apartado IV: Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa	25 impartidores de justicia
4	Segunda Sesión del Comité	23 de septiembre de 2011	La Paz, Baja California Sur	Apartado VI: Tribunal Electoral de Baja California Sur	40 impartidores de justicia
5	Sexta Asamblea General Ordinaria de la AMIJ	11 de noviembre de 2011	Cuernavaca, Morelos	AMIJ	80 impartidores de justicia
6	Tercera Sesión del Comité	16 de marzo de 2012	San Cristóbal de las Casas, Chiapas	Apartado III: Tribunal Superior de Justicia del Estado de Chiapas	50 impartidores de justicia
7	Cuarta Sesión del Comité	10 de agosto de 2012	México, Distrito Federal	Apartado X: Tribunal Superior Agrario	50 impartidores de justicia
8	Sexta Asamblea General Ordinaria de la AMIJ	10 de noviembre de 2012	México, D.F.	AMIJ	80 impartidores de justicia
9	Quinta Sesión del Comité	17 de mayo de 2013	Toluca, Estado de México	Apartado III: Tribunal Superior de Justicia del Estado de México	65 impartidores de justicia
10	Sexta Sesión del Comité	6 de septiembre de 2013	Barrancas del Cobre, Chihuahua	Apartado VI: Tribunal Electoral del Estado de Chihuahua	40 impartidores de justicia
11	Séptima Sesión del Comité	28 de marzo de 2014	Mérida, Yucatán	Apartado III: Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán	85 impartidores de justicia
12	Octava Sesión del Comité	15 de agosto de 2014	Guadalajara, Jalisco	Apartado II: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Sala Regional Guadalajara	85 impartidores de justicia
13	Novena Sesión del Comité	27 de junio de 2015	México, Distrito Federal	Apartado I: Suprema Corte de Justicia de la Nación	90 impartidores de justicia
14	Décima Sesión del Comité	9 de octubre de 2015	Tuxtla Gutiérrez, Chiapas	Apartado III: Tribunal Superior de Justicia del Estado de Chiapas	90 impartidores de justicia



HeForShe

Movimiento solidario de ONU Mujeres
para la igualdad de género