

**LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS
MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL
DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
FEDERAL EN MÉXICO**

Irene López Faugier



LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL EN MÉXICO

Irene López Faugier¹

SUMARIO: I. Introducción. II. Aspectos generales de la discriminación laboral contra las mujeres. III. Diagnóstico de la situación laboral de las mujeres en la administración pública federal en México. IV. Breve referencia del marco normativo internacional y nacional en materia de discriminación laboral. V. Acciones afirmativas para combatir la discriminación laboral contra las mujeres. VI. Conclusiones. VII. Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo es un derecho fundamental del ser humano, cuyo objetivo es garantizar en condiciones equitativas y satisfactorias, el bienestar económico de cualquier individuo.

Los derechos laborales contemplados en los instrumentos internacionales y en la legislación nacional, son generales, su finalidad es la protección de la dignidad, libertad e igualdad de los trabajadores, sin importar su sexo. Sin embargo, la realidad social nos demuestra que los presupuestos normativos son insuficientes y se aplican, de forma diferenciada a hombres y mujeres en el campo laboral.

La discriminación contra las mujeres es una forma de violencia, y específicamente, cuando se despliega en el ámbito laboral, se manifiesta como actos u omisiones de abuso de poder, ya sea físicos, psicológicos, económicos y/o políticos, con consecuencias fatales, para su estructura de personalidad y salud.

En virtud de la reducida extensión de la presente investigación, restringí su título a la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral de la administración pública federal en México, temática que desarrollaré conforme al método deductivo, en 5 apartados.

Inicio en el numeral segundo, con la exposición de los aspectos generales de la discriminación laboral contra las mujeres, dividiéndolo a su vez en los siguientes seis rubros: en el primero, segundo y tercero, aporto el marco conceptual básico de la presente investigación, como es el derecho a la igualdad, la discriminación *lato sensu* y la delimitación específica de la discriminación del trabajo femenino en el contexto del gobierno federal.

Posteriormente, en éste mismo apartado inicial, explico: algunos factores ideológicos, culturales, históricos y circunstancias particulares de la discriminación contra las mujeres; preciso las conductas laborales discriminatorias y detallo, las graves consecuencias físicas y psíquicas, padecidas por quienes han sido discriminadas laboralmente.

En el tercer numeral, evalúo mediante un diagnóstico, sustentado en estadísticas oficiales, del gobierno mexicano, la situación laboral actual de las mujeres en la administración pública federal en México, su real participación y posición jerárquica en el poder ejecutivo, legislativo y judicial federal. Así como, en las fuerzas armadas mexicanas.

En el cuarto rubro, me centro brevemente en la regulación jurídica internacional y nacional de la discriminación laboral, bajo la óptica de los métodos sistemático y estructuralista del Derecho, los cuales tienen entre sus objetivos, relacionar y analizar presupuestos hipotéticos aislados, contenidos en todo el sistema normativo, para proporcionar una visión integral y crítica

¹ Doctora y Maestra en Derecho con mención honorífica en la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la UNAM. Especialista en derecho civil y procesal por la Universidad de Salamanca, España. Desde 1997, catedrática de la Facultad de Derecho de la UNAM, en los distintos sistemas de educación, en las materias de derecho familiar; familia y sucesiones; procesal civil; ambiental y género. Investigadora Nacional nivel 1 y evaluadora acreditada en el área 5 de sociales y económicas del Sistema Nacional de Investigadores del CONACYT. Autora de libros y artículos. Amplia trayectoria como consultora, funcionaria judicial y abogada postulante.

del marco legal básico de la segregación, marginación y exclusión en el ámbito del trabajo.²

En cuanto al contexto internacional, sólo hago referencia a tres tratados, como son: el convenio número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación; convenio número 100 de la organización internacional del trabajo relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y; la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer.

Posteriormente, aludo a la legislación nacional, con la especial citación de los preceptos normativos concernientes a la discriminación por razón de sexo en la Constitución Política Federal; en la ley federal para prevenir y eliminar la discriminación; en la ley federal del trabajo; en la ley federal de los trabajadores al servicio del estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional; y por último, en la ley sustantiva penal federal.

Finalmente, en el quinto punto, propongo acciones afirmativas indispensables, para combatir la discriminación laboral contra las mujeres.

II. ASPECTOS GENERALES DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL CONTRA LAS MUJERES

1. *Derecho a la igualdad*

Al hablar de la discriminación, primeramente debe hacerse referencia al derecho vulnerado, como es la igualdad. Jurídicamente la igualdad, se traduce en que:

“... varias personas, en *número indeterminado*, que se encuentren en una *determinada situación*, tengan la posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos y de contraer las mismas obligaciones que emanan de dicho estado.”

Así, la igualdad sólo tiene lugar como relación comparativa, entre dos o más sujetos pertenecientes a un mismo y determinado *status* jurídico, consignado por el sistema legal.

En este sentido, si varias personas jurídicas se encuentran en idéntica circunstancia normativa, de ninguna forma pueden ser diferenciadas o excluidas.

2. *Concepto de discriminación*

El derecho a la igualdad está íntimamente vinculado al concepto genérico de discriminación, establecido en el artículo 1º fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, a la siguiente literalidad:

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

² Cfr. Sánchez Vázquez, Rafael, *Metodología de la ciencia del Derecho*, 4ª ed., México, Porrúa, 1999, pp. 52 y 53; Ponce de León Armenta, Luis, *Metodología del Derecho*, México, Porrúa, 1996, pp.72 y 73.

³ Burgoa, Ignacio, *Las garantías Individuales*, 34ª ed., México, Porrúa, 2002, p. 251.

familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;”

La discriminación se traduce en cualquier conducta de hacer o de abstenerse de actuar, dirigida a dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad, por cualquier causa, como pueden ser: el origen racial y/o familiar; la situación económica, social, cultural, jurídica, de salud; la edad; el género; el sexo; la orientación sexual, entre otros.

Ese trato diferenciado por factores específicos, que pretende conferirle a una persona física o grupo de individuos, menor valor, tiene además la finalidad de anular, restringir, obstaculizar y evitar el ejercicio de los derechos otorgados a todos los seres humanos.

3. *Concepto de discriminación laboral contra las mujeres*

Conforme a la definición genérica aportada con antelación, la discriminación contra las mujeres en el ámbito del trabajo, se entiende como toda distinción, exclusión y/o restricción, que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales, en la esfera laboral de las personas de sexo femenino.⁴

La discriminación es una forma de violencia y cuando se actualiza en el contexto laboral de la administración pública, recibe el nombre de “violencia político-burocrática”, la cual puede ser definida, como los actos u omisiones perpetrados por funcionarios de la administración pública, con personal a su cargo, quienes a pesar de tener la responsabilidad legal y administrativa de respetarlos, abusan de ellos y los maltratan, con la complicidad de otros decisores y/o no-decisores, que convalidan dichas prácticas.⁵

La denominación de “violencia política burocrática”, como la infligida contra los trabajadores de la administración pública, deriva del surgimiento de una disciplina jurídica específica, designada como “derecho burocrático”, cuyo origen se encuentra en el derecho laboral, y tiene la finalidad de regular las relaciones, derechos y deberes, que surjan entre el gobierno y sus trabajadores de los distintos niveles, federal, local y municipal.⁶

4. *Factores históricos, ideológicos, sociales, culturales, y circunstancias particulares de la discriminación contra las mujeres*

La distinción, restricción y/o exclusión contra las mujeres, por razón de su sexo, es resultado de un largo proceso histórico, cultural y social, fomentado en la actualidad, por el sector público y privado, controlado en su mayoría por varones, a quienes les interesa promover la continuidad de ideas, creencias y políticas discriminatorias, tales como:

A) *La existencia de los roles de género*

Al respecto, primeramente, interesa destacar la diferencia entre género y sexo, porque erróneamente hasta en los discursos políticos, se alude al vocablo género, para designar a las mujeres.

Sexo y género tienen distintos significados, el sexo, se refiere a lo biológico y anatómico

⁴ Cfr. Artículos 1º y 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

⁵ Cfr. Alanís Herrera, María Magdalena y Quiñones Tinoco, Carlos Sergio, “Aspectos políticos y la responsabilidad del Estado en el acoso laboral”, *Del acoso moral en el trabajo. Perspectiva constitucional, legal, organizacional y política*, México, Universidad Juárez del Estado de Durango y Flores Editor y distribuidor, 2011, p. 281.

⁶ Cfr. Acosta Romero, Miguel, *Derecho burocrático mexicano*, Porrúa, México, 2002, p. 54.

de una persona, mientras el género, es una construcción histórica, cultural y social, de las atribuciones, actividades y conductas aceptables, para ser desplegadas por hombres y mujeres, dependiendo de su sexo, es decir, aquello que les es concedido o restringido socialmente.

Casi desde el inicio de la historia, y particularmente, fomentado por las religiones, los roles de género asignados a las mujeres, es decir, las atribuciones conferidas por razón de su sexo, las han reducido a desarrollarse únicamente en el ámbito de la vida privada; a cumplir una función reproductiva; realizar el trabajo doméstico; fungir como cuidadoras y educadoras, casi absolutas de los descendientes, sin olvidar que todo esto deben efectuarlo, con una actitud de sumisión y obediencia a la pareja y/o a la familia.

En contraposición, a los hombres, se les han impuesto los deberes de desenvolverse en el entorno público y de ser los únicos o principales proveedores del hogar, e igualmente, se les ha concedido, la permisión para tomar decisiones sin consultar a nadie, así como desplegar el comportamiento que deseen, reconociéndoseles incluso, el derecho legítimo de proceder con violencia.⁷

B) *Pertenencia a otros grupos vulnerables*

Además del hecho de ser mujer, la discriminación en su contra puede potencializarse, si se trata de una menor de edad; de una adulta mayor; indígena; discapacitada; mayor de edad incapaz; lesbiana; transgénero; transexual; bisexual y/o intersexual.

Imagine las consecuencias devastadoras, si una sola persona reúne varias de éstas características, porque es muy probable que la discriminación ejercida en su contra, sea por partida doble o triple.

C) *Restricción de las mujeres a participar en la toma de decisiones*

Todavía en éste siglo, muchos países carecen o tienen mecanismos legales, sociales y culturales insuficientes, para que las mujeres tengan el mismo acceso e influencia política, respecto de los hombres.

Las últimas estadísticas mundiales del lugar ocupado por mujeres, en altos rangos de gobierno, corresponden a julio de 2013, e indican, que sólo detentaban menos del 10% de los cargos políticos oficiales, al haber 8 jefas de estado y 14 de gobierno, e igualmente, al desempeñarse únicamente en el 20.9 % de los escaños parlamentarios.

Además, resulta interesante la ubicación de las parlamentarias por regiones del mundo: 19.7% en África subsahariana; 13% en Oriente Medio y África del Norte; 17.9% en Asia; 14.9% en la región del Pacífico; 22.8% en el continente Americano; 42% en los países nórdicos; y 21.1% en Europa en general, excluyendo a los países nórdicos.

En mayo de 2012, Ruanda era el país del mundo con mayor número de parlamentarias, quienes ocupaban el 56.3% de los escaños en la cámara de diputados.

Y con relación a cargos ministeriales o secretarías de estado en los distintos países del mundo, en enero de 2012, sólo un 17% estaba ocupado por mujeres, particularmente, en los sectores sociales, como son la educación y la salud.⁸

D) *La preferencia de la instrucción académica masculina*

⁷ Cfr. Lamas, Marta, “¿Qué generó el género?”, *Género, etnicidad y liderazgo. Manual de liderazgo para mujeres indígenas*, México, Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir y Delegación de la Comisión Europea en México, 2005, pp. 22, 24 y 25.

⁸ Cfr. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM, entidad de las naciones unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Recuperado el 3 de diciembre de 2014, hora 17:45 pm, de <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures> y http://www.unifem.org/progress/2008/media/POWW08_Report_Full_Text_es.pdf

Una práctica común no sólo en México, sino en países con fuertes antecedentes patriarcales, es el interés y la preferencia familiar, para que los varones se instruyan académicamente, especialmente cuando los núcleos familiares carecen de recursos y deben ponderar el acceso de dicha instrucción, entre sus descendientes.

Alrededor del 20% de los adultos del mundo son analfabetas, las dos terceras partes de ellos, son mujeres. En México, de acuerdo con el último Censo General de la Población del 2010, el 6.9% de los habitantes del país no saben leer ni escribir, calculándose en éste porcentaje, que de cada 100 personas, 6 son hombres y 8 son mujeres.⁹

Si bien el medio académico, es un sector estratégico, para impulsar el mejoramiento de la condición social de la mujer; promover relaciones más equitativas entre hombres y mujeres; así como erradicar los roles de género en función del sexo. Por desgracia, todavía hoy en día, en la mayor parte del país, este ámbito, sólo garantiza la reproducción de los estereotipos sociales tradicionales y discriminatorios, históricamente contruidos en contra de las mujeres.

E) *Feminización de la pobreza*

El trabajo femenino es considerado como secundario y prescindible, lo que ocasiona diferencias de salarios entre hombres y mujeres, aun cuando realicen las mismas actividades y funciones.¹⁰

Muy pocas mujeres ocupan en el mundo puestos directivos, por lo general, se les asignan empleos inseguros, mal pagados y en los estratos más bajos del organigrama de los sectores público y privado.¹¹

A pesar de esta grave situación, cada día prolifera más el fenómeno de las familias monoparentales, encabezadas por jefaturas femeninas, cuestión corroborada por la Organización de las Naciones Unidas, al estimar que 1 de cada 5 hogares en el mundo, es sostenido por una mujer. El número de mujeres al frente de su familia se calcula en 1,500 millones, quienes además viven aproximadamente con 1 dólar o menos al día.¹²

En México, del total de las familias, las encabezadas por jefaturas masculinas ascienden a 77.3 % en tanto, las que se encuentran a cargo de mujeres, representan el 22.7%.

Son preocupantes estas estadísticas, porque conforme al Instituto Nacional de Estadística y Geografía, el trabajo no remunerado, el relacionado con las labores domésticas y familiares, es realizado en su mayoría por mujeres, en el 62.3% de los casos y sólo en el 26.5% por hombres, en contravención al trabajo remunerado, ejecutado por hombres en el 67% y sólo por mujeres en el 35.5%, demostrándose con esto, la feminización de la pobreza en México.¹³

F) *Inequitativa repartición de actividades de la mujer en la familia por los roles de género*

⁹ Cfr. UNESCO e INEGI. Recuperado el 3 de diciembre de 2014, hora 18:30 pm, de http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=9334&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html y <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/analfabeta.aspx?tema=P>.

¹⁰ Cfr. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). *Reporte sobre la discriminación en México 2012. Trabajo*, pp. 32 y 36. Recuperado el 8 de febrero de 2015, 10:18 pm, de www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte_2012_Trabajo.pdf; Banco Mundial. *Informe sobre el desarrollo mundial 2012. Igualdad de género y desarrollo*, pp. 28-32. Recuperado el 8 de febrero de 2015, 11:03 pm, de siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/.../Overview-Spanish.pdf; INEGI, *Encuesta nacional de ocupación y empleo*. Indicadores de género. Recuperado el 8 de febrero, hora 11: 54 pm, de <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/>

¹¹ Cfr. Trujillo Flores, Mara, *¿Por qué a mí? Mobbing en México en el marco de la hipercompetitividad y la globalización*, México Colecciones Encrucijadas Críticas y Aseorías y Servicios Editoriales Amaquemecan, 2008, p. 71.

¹² Cfr. ONU. *Mujeres. Conferencia de Beijing*, Recuperado el 3 de diciembre de 2014, hora 19: 05 pm, de <http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/fs1.htm>

¹³ Cfr. INEGI. *Estadísticas a propósito de la familia mexicana de 6 de marzo de 2011*, México, p. 1. Recuperado el 5 de diciembre de 2014, hora 17: 08 pm, de www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/.../familia0.doc; INEGI. *Mujeres y Hombres en México*, México, pp. 64 y 67. Recuperado el 5 de diciembre de 2014, hora 18: 36 pm, de http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/mujeresyhombres/2010/MyH_2010.pdf

Uno de los principales factores de discriminación que obstaculiza la participación de las mujeres en la vida laboral, por constituir un esfuerzo añadido y una sobrecarga de trabajo, es la inequitativa repartición de las funciones domésticas en la familia.

La situación de las mujeres trabajadoras fuera del hogar es muy complicada, por la delimitación de los roles femeninos en nuestra cultura, lo cual provoca que deban cumplir con dobles y triples jornadas, debido a la omisión de ayuda masculina, ya sea de la pareja o de otros miembros de la familia, en actividades consideradas responsabilidad exclusivamente femenina, como son; las tareas domésticas, de educación y cuidado de sus descendientes y pareja, aunado a su jornada y compromiso laboral.

La problemática de las diversas jornadas que deben cumplir las mujeres trabajadoras, ha dado como resultado su agotamiento, desmotivación, crisis emocionales, hasta el padecimiento de enfermedades físicas y psíquicas. Y a pesar de éstas circunstancias, están impedidas para abandonar el trabajo o incluso, disminuir su jornada laboral, por la necesidad de recursos económicos para la subsistencia de la familia.¹⁴

G) *Sobresalir Positivamente*

Para explicar éste factor de discriminación contra las mujeres en el sector del trabajo, interesa reconocer los rasgos de personalidad de la parte agresora en la relación laboral, cuyo sexo no es relevante, pero sí sus características específicas, pudiéndose actualizar entre ellas: actitudes de envidia, de chisme, descalificadoras, psicópatas, neuróticas y/o manipuladoras, las cuales pueden ser desplegadas de forma directa o velada, pero siempre con el mismo objetivo, denostar a la víctima.

La envidia tiene su origen en la comparación constante realizada por el sujeto activo con relación al pasivo, lo cual conduce al anhelo de tener las características y circunstancias del otro. La excelencia, el triunfo y el éxito opacan al envidioso, quien no está satisfecho consigo mismo y por ende, busca destruir al que brilla.¹⁵

El chisme proviene de quienes no se enfocan en sus actividades y no toleran el silencio, es una forma de liberar la agresividad reprimida, mediante la propagación de comentarios y/o rumores que entre más se diseminan, más se distorsionan y se alejan de la realidad, con efectos destructivos para el o los implicados.¹⁶

La descalificación consiste en menospreciar o rebajar la autoestima de otro, desestabilizar sus emociones, hacerlo sentir nada, para que esté cautivo y sea dependiente de las opiniones y aprobación del sujeto agresor.¹⁷

La personalidad psicopática es muy peligrosa, porque quienes la tienen, muestran una imagen inventada de sí mismos, son expertos en la manipulación, mentira y engaño; carecen de empatía, no aman a nadie y conciben a los demás sólo como instrumentos para conseguir sus intereses, e igualmente, destacan por la falta de culpa y angustia por los daños que causan.¹⁸

La personalidad neurótica, se presenta entre quienes desean llamar constantemente la atención; buscan reconocimiento; tener poder y liderazgo; no admiten fácilmente las opiniones ajenas; son perfeccionistas y cuando no logran sus expectativas, padecen cuadros graves de angustia; suelen ser conflictivos, inteligentes y extremistas.¹⁹

La manipulación es una conducta ejercida por quienes estudian a los demás en busca de su vulnera-

¹⁴ Cfr. González Miers, María del Rocío, *Acoso laboral mobbing y liderazgo*, México, Alfaomega, 2012, pp. 109 y 110.

¹⁵ Cfr. Stamateas, Bernardo, *Gente tóxica*, España, Ediciones B, 2011, pp. 27-31.

¹⁶ Cfr. *Ibidem*, pp. 121-127.

¹⁷ Cfr. *Ibidem*, pp. 43-46.

¹⁸ Cfr. *Ibidem*, pp. 95-100.

¹⁹ Cfr. *Ibidem*, pp. 143-146.

bilidad y debilidad, para tener control sobre su vida. Sus víctimas más frecuentes son: personas crédulas, inseguras, permisivas; quienes no saben poner límites y temen cualquier confrontación.²⁰

Expuesto lo anterior, es posible concluir entonces que cuando la parte victimaria de la discriminación laboral, tiene características como las antes mencionadas, es decir, se comparan constantemente, son competitivos, buscan sólo su beneficio y no soportan los méritos de nadie, sus víctimas suelen ser mujeres que sobresalen positivamente, porque tienen una mayor preparación académica; detentan maestrías y doctorados; mayor experiencia laboral; mayor eficiencia en cuanto a enfrentar y resolver los problemas; así como, una mayor aptitud para implementar nuevas ideas con resultados positivos.

E incluso, el enfado del victimario, puede generarse hasta por la actualización de factores superficiales e intrascendentes, como por ejemplo: tener un auto último modelo; una presencia llamativa y/o belleza; cuidar escrupulosamente su imagen y tener un arreglo impecable.

H) *Sobresalir negativamente*

En atención a lo expuesto en el inciso precedente, la discriminación y violencia contra las mujeres en el contexto laboral, puede detonarse por la otra cara de la moneda, como es destacarse de forma negativa, conforme a la idiosincrasia de la parte agresora, en los siguientes supuestos: de mujeres carentes de preparación profesional o técnica; con escasa o nula experiencia laboral; sin iniciativa; poco activas y propositivas, quienes presentan déficit de competencia para la solución de problemas. E igualmente, por aspectos superfluos e intrascendentes, como: poseer un vehículo muy viejo; ser poco agraciada físicamente; tener una presencia descuidada, sucia y desaliñada; u ostentar conductas llamativas o provocativas.

I) *La adquisición de un nuevo puesto*

Una de las ideologías más graves y preocupantes de la discriminación laboral femenina, se refleja en la obtención de nuevos puestos, especialmente de los ascensos, como podría ser, el nombramiento a un cargo directivo, por la creencia de subordinación de las mujeres a los hombres en todos los aspectos de la vida.

Encabezar una labor productiva, profesional, política o social en México, puede generar todavía menosprecio y actitudes hostiles, sí los subordinados varones son partidarios de los roles de género y consideran, inverosímil y extraordinariamente ridículo, acatar las órdenes de una mujer.

J) *El simple ingreso a la fuente laboral*

La incorporación de una trabajadora a la fuente laboral, puede generar sentimientos de desconfianza o amenaza, en centros de trabajo permeados de dinámicas y complicidades ilegales, ante la posibilidad de que se niegue a participar en la corrupción, o incluso, sea un espía y los delate.

5. *Conductas discriminatorias contra las mujeres en el ámbito laboral*

Las conductas discriminatorias en el ámbito laboral, son inagotables y dependen del tipo de trabajo, edad, sector empresarial, industrial o gubernamental, e igualmente, muchas de

.....
²⁰ Cfr. *Ibidem*, pp. 155-157.

ellas, no son de aplicación exclusiva a las mujeres. A manera de ejemplos, señalo las siguientes:

- Asignar las mismas funciones, a personas que tienen puestos administrativos de diferente jerarquía.²¹
- No promover el ascenso de la trabajadora.²²
- Evitar designarlas en puestos directivos.
- Promover que sólo ostenten cargos, en los mandos bajos y medios de una estructura.
- Descalificar constantemente su trabajo.
- Dirigirse a la trabajadora de forma hostil o grosera.
- Hacer comentarios maliciosos, hostiles o groseros, de forma pública o privada sobre la trabajadora.
- Ridiculizar su aspecto físico, ya sea de forma pública o privada.
- Denigrarla frente a otra persona.
- Criticar su vida privada.
- Ignorarla o aislarla como si no estuviera.
- Prohibirle interactuar con los demás.
- Controlar y vigilar todo su actuar, pudiéndose llegar hasta espiar sus archivos físicos, electrónicos y cosas personales.
- Proporcionarle información errónea o incompleta, para exhibirla, burlarse, o hasta propiciar que cometa una falta administrativa o un delito.
- Manipularla de cualquier forma para que haga algo.
- Chantajearla para que haga algo.
- Sabotearle cualquier actividad.
- Acosarla u hostigarla sexualmente.
- Asignarle nuevas tareas de forma continua, con el propósito de tenerla a prueba permanentemente.
- Asignarle tareas absurdas.²³
- Asignarle tareas por debajo o por encima de su calificación profesional o técnica.
- Asignarle actividades personales de sus superiores jerárquicos.
- Asignarle actividades ofensivas.
- Asignarle grandes cantidades de trabajo, con el objeto de que permanezca siempre mayor tiempo en el centro de trabajo.
- Abstenerse de asignarle trabajo.
- Despedirla o evitar contratarla porque está embarazada.
- Despedirla o evitar contratarla porque está enferma.
- Despedirla o evitar contratarla porque está casada.
- Despedirla o evitar contratarla porque tiene hijos.
- Despedirla o evitar contratarla porque se le percibe como demasiado joven o vieja.
- No respetar los horarios de trabajo constantemente.
- Evitar que la trabajadora tenga vida personal y familiar, con la imposición de jornadas laborales ilegales, las cuales pueden ser incluso, de más de 12 horas.

²¹ Puede ser discriminatorio, porque al tener una jerarquía administrativa diferente, necesariamente su salario también es diferente, y sin embargo, están realizando el mismo trabajo, por lo cual no es justo que alguna de las 2 personas gane más.

²² No ascender a una persona que tiene en el mismo trabajo años, a la plaza superior inmediata es discriminatorio, cuando ha mostrado capacidad, entrega y eficiencia, prefiriendo por ejemplo, a alguien nuevo, quien no conoce el área, o a otro, por capricho o recomendación de los superiores jerárquicos o jefes de personal, sin tomar en cuenta sus méritos.

²³ Cfr. Mendizabal Bermúdez, Gabriela, *El acoso laboral y la seguridad social*, México, Porrúa, 2013, pp.16 y 17.

Todos estos actos u omisiones, tienen el objetivo de generar en la víctima, miedo, aburrimiento y frustración, hasta lograr la renuncia de la trabajadora, que es la finalidad del victimario.

Además, es relevante reconocer que no siempre son implementadas por hombres contra mujeres, pues muy frecuentemente, son las mismas mujeres, quienes discriminan y violentan a otras mujeres en el ámbito laboral.

¿Qué mujeres pueden hacerlo? ¿Quiénes podrían mostrar una nula empatía por otras personas de su mismo sexo? Considero como probable de desplegar discriminación y violencia laboral contra otras mujeres, a quienes están convencidas por su crianza e historia de vida, de los roles de género de la sociedad patriarcal; aquellas mujeres violentadas, imbuidas en la idea de que otras merecen y deben sufrir lo mismo; mujeres carentes de autoestima y del sentido del valor propio, y por lo tanto, de la valía de las demás personas, en particular, de otras mujeres.

El ámbito del empleo público, es uno de los más proclives a generar violencia laboral y discriminación en general, pero particularmente, tales conductas se centran en las mujeres.²⁴

6. Consecuencias físicas y psíquicas que padecen las mujeres discriminadas laboralmente

El estado de vulnerabilidad e inseguridad de las mujeres víctimas de discriminación laboral, se refleja en el menoscabo de su salud física y psíquica. Físicamente, pueden presentar dolor de cabeza; fatiga crónica; imposibilidad para relajarse; y en ocasiones, el abuso de sustancias estimulantes o sedantes, además, de enfermedades de origen psicosomático como alergias y trastornos gastrointestinales. Psíquicamente, son comunes los cuadros de ansiedad; irritabilidad; explosiones de ira; tensión; depresión; desgano; abulia;²⁵ incapacidad para concentrarse; desorganización; olvidos; falta de atención; baja autoestima y sentimientos de culpa.²⁶

La desmotivación laboral de la víctima, se extiende a su hogar y a su vida social, consecuentemente, es común que se refugie en el ámbito privado y se automargine de la participación activa, en todos los demás aspectos de su existencia.²⁷

El síndrome de desgaste laboral, producido por discriminación en el trabajo, se denomina “burnout”, y estriba en el agotamiento físico y mental, así como en la pérdida de energía de las trabajadoras, a causa del estrés prolongado, ante las constantes presiones y amenazas.

Comúnmente, cuando una trabajadora se encuentra inmersa en la dinámica del “burnout” despliega estrategias de todo tipo, para resolver su conflicto laboral. Dichas medidas emergentes, generalmente son infructuosas, porque se trata de una problemática arraigada, difícil de desactivar, lo cual les incrementa la frustración.

El burnout puede transitar fácilmente de ser un síndrome pasajero, a convertirse en una patología psiquiátrica, ante la actualización de circunstancias tales, como: el miedo de perder el trabajo; la preocupación de no cubrir los gastos elementales, por los bajos sueldos; los escasos incentivos profesionales; la falta de reconocimiento del trabajo; la constante descalificación de la labor realizada y la pérdida de prestigio social.²⁸

²⁴ Cfr. Alanís Herrera María Magdalena y Quiñones Tinoco Carlos Sergio, “Aspectos políticos y la responsabilidad del...”, *cit.*, p. 280.

²⁵ Falta de voluntad o disminución notable de energía.

²⁶ Cfr. Rodríguez, Nora, *Del mobbing al burnout. Como sobrevivir a las tensiones del trabajo en tiempos de crisis*, España, Océano, 2013, pp. 122 y 123.

²⁷ Cfr. Uribe Prado, Jesús Felipe, *Violencia y acoso en el trabajo. Mobbing*, México, Manual moderno, 2011, p. 190.

²⁸ Cfr. Rodríguez, Nora, *Del mobbing al burnout...*, *cit.*, p. 121.

III. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL EN MÉXICO

Si bien, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha aumentado en las últimas dos décadas, su concentración ha tenido lugar particularmente, en el sector de los servicios, la enseñanza, la sanidad y la administración pública.²⁹

En la actualidad, no hay cifras fiables del número de empleados de la administración pública federal, por sexo, nivel y categoría, ésta anomalía, ha sido reconocida por el propio Instituto Nacional de Estadística y Geografía, al manifestar la ausencia de mecanismos certeros y la existencia de información parcial e insuficiente, a pesar de que la ya casi desaparecida Secretaría de la Función Pública³⁰ y el Instituto Nacional de las Mujeres, pretendieron su sistematización.

En México, la incorporación de las mujeres al ámbito laboral de la administración pública en general, está íntimamente vinculada a su proceso de ciudadanía que hace un poco más de 60 años, ya que hasta 1953, se les reconocía su derecho al voto, permitiéndoseles por ende, tener la posibilidad de elegir a sus gobernantes y contender para cargos de elección popular.

Esta tardía inclusión de las mujeres en el ejercicio de sus derechos políticos, denota grandes disparidades, porque ha limitado su presencia en los espacios de poder, ya sea, como candidatas a puestos de elección popular, e igualmente, como integrantes de la administración pública, en todos los niveles de gobierno, federal, estatal y municipal.

Aunado a la tardía inclusión de las mujeres en la vida política de México, los estereotipos tradicionales de las tareas femeninas y masculinas, refuerzan sin duda, la posición ideológica, de que las decisiones políticas son predominantemente una tarea de hombres.

Tal postura, es contraria a la democracia ciudadana, cuya esencia y finalidad es garantizar a la mujer, igualdad en el acceso y plena participación en las estructuras de poder, así como incentivar su inserción en los sectores de toma de decisiones.

En nuestro país, a pesar de que se ha incrementado la presencia femenina en los puestos de elección popular, e igualmente, en los mandos medios y superiores de los sectores público y privado, su participación sigue siendo escasa y limitada respecto de los hombres.

Si bien, la inserción de las mujeres en los espacios de poder político y gubernamental es importante, la relevancia real, está en la posición que ocupan, por el grado de injerencia en la toma de decisiones.

Algunos datos interesantes, en cuanto al acceso de las mujeres a la vida política y a la administración pública federal del país, es posible encontrarlos en los siguientes rubros:

1. Poder ejecutivo

En el nivel más alto del poder ejecutivo federal, las estructuras continúan mayoritariamente en manos de hombres, de las 16 Secretarías de Estado, solo 3 son dirigidas por mujeres: desarrollo social, salud y turismo.³¹

Por lo que hace al ámbito de los poderes ejecutivos de las entidades federativas, en la historia de México, sólo 6 mujeres han gobernado un estado. En este momento, no hay ninguna mujer gobernadora.³²

²⁹ Cfr. Ruiz Carbonell, Ricardo, *La violencia familiar y los derechos humanos*, 2ª ed., México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2007, pp. 38 y 44.

³⁰ El 2 de enero del 2013, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, una trascendente reforma en el artículo 26 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, relativa a la supresión de la Secretaría de la Función Pública, como una de las dependencias del poder ejecutivo federal. No obstante, su eliminación legislativa, la misma sigue en funciones, por haberse omitido hasta el momento, emitir el decreto de creación y las facultades del órgano presuntamente mencionado para suplirla, como es la Comisión Nacional Anticorrupción.

³¹ Secretaría de Desarrollo Social a cargo de Rosario Robles Berlanga; Secretaría de Salud a cargo de Mercedes Juan López; Secretaría de Turismo, a cargo de Claudia Ruíz Massieu Salinas.

³² Griselda Álvarez Ponce de León gobernó Colima (1979-1985); Beatriz Paredes Rangel gobernó Tlaxcala (1987-1992); Dulce María Sauri Riancho gobernó Yucatán (1991-1994); Rosario Robles Berlanga gobernó el Distrito Federal (1999-2000); Amalia García Medina gobernó Zacatecas (2004-2010); Ivonne Ortega Pacheco gobernó Yucatán (2007-2012).

2. Poder legislativo

A. Cámara de diputados

En la legislatura LXII, para el periodo del 1º de septiembre de 2012 al 31 de agosto de 2015, puede observarse que de los 500 diputados, 313 son hombres, quienes representan el 62.6% y 187 son mujeres, correspondiéndoles porcentualmente el 37.4%.³³

B. Cámara de senadores

Los senadores de la LXII y LXIII legislaturas, son en total 128, de ellos 85 son hombres, quienes representan el 66.4% y 43 son mujeres, cuya presencia corresponde al 33.6%.³⁴

Otro dato importante que me permití verificar, mediante la aplicación de dos métodos poco explotados en la investigación jurídica, como son: el sociológico legislativo e intuitivo, es sí la inserción de las mujeres en los órganos legislativos federales, ha incrementado las propuestas de ley relacionadas con la defensa y reivindicación de los derechos femeninos.

El método sociológico legislativo tiene entre sus objetivos, el estudio del proceso de producción legislativa, como son: sus fuentes reales, la determinación de las inquietudes y preocupaciones de la sociedad; los rubros de interés social que prosperan, para convertirse en tema de debate entre los parlamentarios.³⁵

Por su parte, el método intuitivo tiene la finalidad de proporcionar una primera respuesta, espontánea y original del problema planteado por el sujeto cognoscente, se trata de una primera aproximación, la cual sin duda, se deberá someter con posterioridad a un proceso de comprobación, mediante otros métodos complementarios.³⁶

Así, con la implementación de los métodos sociológico legislativo e intuitivo del Derecho, pude constatar, después de una somera revisión de la lista de las iniciativas propuestas por las legisladoras, tanto de la cámara de diputados como de la de senadores, que se encuentra en las páginas oficiales de ambas cámaras, baja y alta del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, la presentación de aproximadamente el 30% de proyectos de ley con alguna connotación relacionada con la perspectiva de género y defensa de los derechos de las mujeres.

Respecto de dichas iniciativas propuestas por las legisladoras, pude verificar también que la mayoría no fueron dictaminadas favorablemente por las respectivas comisiones. A pesar de ello, las legisladoras asumieron una actitud pasiva, porque las abandonaron y se dedicaron a la aprobación del trabajo legislativo presentado por sus compañeros de partido.

A partir de la conducta asumida por las legisladoras federales en México, puedo concluir en una primera aproximación, que la inclusión de las mujeres en los órganos legislativos del país, no garantiza necesariamente, una lucha de las diputadas y senadoras en favor de las mujeres.

Ante estas circunstancias, lo invito a reflexionar ¿Sí las cuotas de género tan peleadas en materia electoral, por ejemplo, garantizan que las mujeres en puestos directivos o decisivos lucharán, defenderán y reivindicarán los derechos femeninos? En mi opinión, no.³⁷

Si bien las cuotas de género han sido consideradas acciones positivas, cuya finalidad es contrarrestar los efectos de la exclusión de un sector social desfavorecido en el pasado; eliminar la discriminación en el presente y promover

³³ Cfr. Cámara de diputados. Recuperado el 8 de diciembre de 2014, hora 11: 16 am, de http://sitl.diputados.gob.mx/LXII_leg/cuadro_genero.php

³⁴ Cfr. Cámara de senadores. Recuperado el 9 de diciembre de 2014, hora 13: 20 pm, de <http://www.senado.gob.mx/?ver=int&mn=4&sm=2&str=M>

³⁵ Cfr. González Galván, Jorge Alberto, *La construcción del Derecho. Métodos y técnicas de investigación*, México, IJ - UNAM, 1998, p. 18.

³⁶ Cfr. Ponce de León Armenta, Luis, *Metodología del...*, cit., p. 70.

³⁷ Cfr. Cámara de diputados. Recuperado el 8 de diciembre de 2014, hora 13: 15 pm, en <http://gaceta.diputados.gob.mx/SIL/Iniciativas/62/Lista.html>

la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los espacios políticos, no me parece adecuado privilegiar el sexo de una persona, sin atender aspectos esenciales para su acceso a un empleo o puesto concreto en la administración pública federal, como son: su capacitación, sus méritos profesionales y/o técnicos, así como su experiencia.

Por eso, las cuotas de género son consideradas una discriminación inversa o positiva, porque violan el derecho a la igualdad de oportunidades, sustentado a su vez en los principios de mérito y capacidad, los cuales no deben estar privilegiados por el sexo.

Para Miguel Carbonell, las cuotas de género no vulneran el principio de igualdad, sino que lo afianzan, lo hacen real, al impedir una consolidada y permanente discriminación por razón de sexo contra las mujeres.³⁸

La opinión de Carbonell, me parece parcial y lejana a la realidad mexicana, porque si bien no puede generalizarse, sí es recurrente que las mujeres beneficiadas por las denominadas cuotas de género, no son siempre las más calificadas por su preparación profesional, experiencia y cualidades excepcionales, sino las convenientes, seleccionadas cuidadosamente, para salvaguardar los intereses partidarios y/o de grupo, dominados por varones.

3. Poder judicial

En la Suprema Corte de Justicia de la Nación, máximo tribunal del país, el puesto de mayor jerarquía, sólo lo detenta el 20% del personal femenino, pues de los diez ministros que integran las dos Salas y el presidente, quien no integra sala, únicamente 2 son mujeres.

³⁹Por otra parte, de los cargos jurisdiccionales relevantes en el poder judicial federal, la mayor presencia femenina, se encuentra en el nivel medio, entre las jueces de distrito, en un 26%⁴⁰

4. Fuerzas armadas mexicanas

Uno de los campos laborales más difíciles para las mujeres en nuestro país, es el sector de las fuerzas armadas, donde la inclusión del personal femenino se admitió desde hace 80 años, en 1934.

En la actualidad de los 212, 216 miembros del ejército y fuerza aérea, sólo el 7% son mujeres, de ellas, únicamente 2 ostentan el grado de generales, ejerciendo como profesión la medicina.

⁴¹Por lo que hace a la armada de México, el personal femenino, está conformado por 8,900 mujeres, quienes en términos porcentuales, ocupan el 16% de sus miembros en activo.⁴²

De acuerdo a los datos proporcionados con antelación, respecto a las posiciones ocupadas en general por las mujeres en la administración pública federal, es posible deducir el siguiente patrón de incorporación laboral: la presencia femenina en cargos de poder, es menor en los altos mandos y va en aumento conforme disminuye la jerarquía del puesto.

Por tanto, la presencia de mujeres en la carrera pública, es superior en los cargos de nivel

³⁸ Cfr. Carbonell Miguel, La Reforma al Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales en Materia de Cuotas Electorales de Género, *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, México, IJ-UNAM, 2011. Recuperado el 9 de febrero en 2015, hora 10:24 pm, en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/const/cont/8/el/cl8.htm>

³⁹ Los nombres de las ministras de la Suprema Corte de Justicia que conforman actualmente el máximo tribunal del país, son: Olga María del Carmen Sánchez Cordero Dávila y Margarita Beatriz Luna Ramos.

⁴⁰ Cfr. Consejo de la Judicatura Federal, Recuperado el 11 de diciembre de 2014, hora 10: 27 am, de http://www.dgepj.cjf.gob.mx/organosjurisdiccionales/orgju-ri_ini.asp

⁴¹ Datos oficiales proporcionados por las representantes de la Secretaría de la Defensa Nacional en la conferencia "El papel de las mujeres como actrices en las fuerzas armadas en América del norte" celebrada el 22 de mayo de 2014, en las instalaciones de las Divisiones de los sistemas de educación abierta, a distancia y continua de la Facultad de Derecho de la UNAM.

⁴² Datos oficiales proporcionados por las representantes de la Secretaría de Marina, en la conferencia referida en la cita anterior.

bajos y medios, con trabajos de naturaleza técnica y administrativa, e inferior en los altos puestos directivos. Consecuentemente, sigue prevaleciendo la desigualdad, discriminación y nulo poder decisorio, para quienes en términos numéricos constituimos la mayoría de la población mexicana.⁴³

IV. BREVES REFERENCIA DEL MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

1. *Ámbito internacional*

Los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, a nivel global o regional, prohíben todo tipo discriminación por cualquier motivo, en contra de toda persona.

A. *Convenio número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*

Este convenio fue signado el 25 de junio de 1958, en Ginebra, Suiza, por la conferencia general de la organización internacional del trabajo, en su cuadragésima segunda reunión, iniciándose su vigencia desde el 15 de junio de 1960 y publicándose en el Diario Oficial de la Federación, el 11 de agosto de 1962.

Su relevancia se debe a que es el tratado específico, aplicable a la discriminación laboral en general, debiendo destacarse en especial, los siguientes presupuestos normativos:

“ARTICULO 1

1.- A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:
a).- Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de ... sexo... opinión política... que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;”

“ARTICULO 2.

Todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva... la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación...”

Como se desprende de su lectura, tales preceptos, obligan a los países firmantes de este convenio, a formular una política nacional, que prohíba todo tipo de distinción, exclusión o preferencia en el ámbito laboral, basada en el sexo, cuyo objeto sea anular o alterar la igualdad de oportunidades y/o de trato en el empleo.

B. *Convenio número 100 de la organización internacional del trabajo relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.*

Se suscribió el 29 de junio de 1951, en Ginebra, Suiza, su ratificación por el gobierno mexicano fue el 30 de diciembre de 1951 y su publicación en el Diario Oficial de la Federación, data del 9 de octubre de 1952, para entrar

⁴³ Cfr. *Mujeres y Hombres ...cit.*, pp. 96, 97, 105, 106, 107, 108. Recuperado el 11 de diciembre de 2014, hora 9: 11 pm, de http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/mujeresyhombres/2010/MyH_2010.pdf

en vigor el 23 de agosto de 1953. Su trascendencia, se encuentra en dos supuestos normativos, al siguiente tenor:

Artículo 1. A los efectos del presente Convenio:

- a) El término “remuneración” comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- b) La expresión “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo

2.

1. Todo miembro deberá... promover... la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

De acuerdo al instrumento citado, se prohíbe a los gobiernos parte, toda exclusión o distinción en la remuneración laboral, por razón del sexo. Por tanto, a igual trabajo corresponde igual salario.

C. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

Fue suscrita en Nueva York el 18 de diciembre de 1979, firmándola México el 17 de julio de 1980 y ratificándola el Senado de la República, el 23 de marzo de 1981, para entrar en vigor casi seis meses después, el 3 de septiembre de 1981. De su contenido, considero esencial acentuar los siguientes artículos:

“**Artículo 1.** A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

“**Artículo 7.** Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizando, en igualdad de condiciones con los hombres el derecho a:

- b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales.”

“**Artículo 11**

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;

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

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

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella...”

La CEDAW es el instrumento internacional más importante en materia de discriminación contra las mujeres, en todos los ámbitos de su vida. Concretamente en materia laboral, establece el derecho de las personas de sexo femenino a detentar en igualdad de condiciones que los varones, prerrogativas tales, como:

- a) La libre elección de la profesión y/o empleo.
- b) La obtención del trabajo con igualdad de oportunidades.
- c) La obtención del trabajo, con criterios equitativos de selección.
- d) La estabilidad laboral.
- e) El derecho a todas las prestaciones de ley (protección de la salud, seguridad social, vacaciones pagadas y jubilación, entre otras)
- f) El derecho al ascenso laboral
- g) El derecho a la capacitación profesional o técnica.
- h) El derecho a la remuneración igual por igual trabajo.

- i) El reconocimiento de la calidad del trabajo.
- j) El derecho a recibir un trato respetuoso en el campo laboral.

De igual forma, se vincula a los estados parte, a impedir todo tipo de exclusión, distinción y/o restricción, por motivo de embarazo y estado civil, así como la creación de servicios sociales, para ayudar a los progenitores en el cuidado de los descendientes.

Los instrumentos internacionales citados con antelación, al haber sido suscritos y ratificados por el gobierno mexicano, constituyen ley suprema de toda la unión, de modo que los juzgadores de cada entidad federativa, deberán aplicar dichos tratados, aun cuando contravengan sus constituciones o leyes locales, conforme lo determina el artículo 133 constitucional.

2. *Ámbito nacional*

A. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*

En la ley suprema de nuestro país, los cuatro presupuestos legales relacionados con la discriminación laboral, son los artículos 1º, 4º, 5º y 123. De ellos, transcribo únicamente el apartado relacionado con el tema materia de este estudio, a la letra:

Artículo 1º.- ...

...
...
...

Queda prohibida toda discriminación motivada por ... el género... que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 4º.- El varón y la mujer son iguales ante la ley.

Artículo 5º.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo...

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

(h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

En la carta magna, el numeral primero, prohíbe todo acto de discriminación de las personas, por motivos de género. La palabra “género”, como ya lo comenté, ha sido constantemente confundida en las leyes y en los discursos políticos, como sinónimo de sexo, aun cuando su significado es distinto.

Lo correcto, es el uso del vocablo “sexo”, referente a las diferencias biológicas-anatómicas entre los seres humanos, ya que género alude a una construcción histórica, cultural y social de las atribuciones, actividades y conductas, conferidas a mujeres y varones, por razón de su sexo.

De igual manera, en el artículo 4º, se contiene la igualdad del hombre y la mujer ante la ley, principio declarativo, incorporado en la ley suprema desde 1974, el cual de ninguna manera establece la igualdad social de ambos sexos, sólo la legal, cuestión no sólo falsa sino errónea, porque existen preceptos jurídicos que confieren un tratamiento diferenciado a hombres y mujeres.

Un ejemplo de presupuestos jurídicos de contenido igual, pero regulación divergente por razón del sexo, se observa claramente en la ley sustantiva civil del Distrito Federal, en los artículos 382 y 385, relativos a la investigación de la paternidad y la maternidad respectivamente, la cual se permite en el caso de los hombres, sin importar si son casados o solteros, mientras en el supuesto de las mujeres, se prohíbe cuando estén casadas.

Los numerales citados con antelación, corroboran como un mismo supuesto hipotético, como es la determinación de un vínculo filial controvertido, se regula diferente para hombres y mujeres en una legislación secundaria, vulnerando el principio de igualdad del hombre y la mujer ante la ley, contenido en el artículo 4º de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

Las personas somos iguales como seres humanos y diferentes en cuanto al sexo. Incluso, las mismas mujeres no somos iguales entre sí y lo mismo pasa con los hombres, porque los individuos en general, aun cuando pertenezcamos a cualquier sexo, somos semejantes, no idénticos.

La igualdad es un ideal, debe construirse, hombres y mujeres no somos idénticos en todos los aspectos. Por eso, importa edificar la igualdad en la diferencia. Las declaraciones normativas de la igualdad del varón y la mujer, carecen de eficacia, si no se reforma en primer lugar, la vida familiar, si no se erradican en el ámbito privado, los papeles asignados a hombres y mujeres, para posteriormente, transformar la desigualdad en el contexto público.

Por otra parte, la Constitución Política Federal, contempla en el numeral 5º, el derecho de todo ser humano a un trabajo digno y socialmente útil, el cual puede ser elegido de forma libre, siempre y cuando sea lícito. Tal derecho, es inaplicable hoy en día en México, por el desempleo; las contrataciones eventuales e ilegales *out sourcing*; así como por la reiterada violación de las condiciones laborales, motivos todos ellos, que han vinculado a las trabajadoras a prestar sus servicios por necesidad económica, donde puedan, no donde quieran, ni donde se les respete.

Por último, en el precepto específico de materia laboral, como es el numeral 123, en ambos apartados, se contiene el principio básico: a igual trabajo igual salario, sin importar el sexo del trabajador.

B. *Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación*

Este ordenamiento jurídico, constituye la legislación específica en materia de discriminación en el contexto federal, de la misma, sólo cito su objeto; el concepto genérico de discriminación; la prohibición de realizar prácticas discriminatorias en cualquier espacio, ya sea público o privado. Y por último, enuncio las prácticas laborales consideradas discriminatorias en dicha ley. Todo lo anterior, a la siguiente literalidad:

“**Artículo 1.-** ... El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se

ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Para los efectos de esta ley se entenderá por:

III. Discriminación: ... toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: ... sexo... el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares... o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la ... misoginia...”

“**Artículo 4.-** Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley.”

“**Artículo 9.-** Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

V. Limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional;

VIII. Impedir la participación en condiciones equitativas en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole;

XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana;

XX. Impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios...

XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante;

XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o la exclusión;

XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por... género...”

La ley en comento, tiene la finalidad de prevenir, eliminar y prohibir todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato. Interesa en este ordenamiento, la especial referencia a determinados aspectos de exclusión,

distinción y restricción, como son: el sexo; el estado civil; la situación y responsabilidades familiares.

Es relevante de igual forma en la legislación aludida, la precisión de los actos u omisiones de discriminación, pudiéndose mencionar entre ellos: las restricciones a la elección del empleo; a las oportunidades para su acceso, así como para su permanencia y ascenso; las diferencias entre el salario, prestaciones y condiciones laborales, cuando se trata de trabajos iguales; la limitación a la capacitación; la negativa al derecho de asociación y al goce de la seguridad social.

E igualmente, la prohibición de todo tipo de explotación y violencia, pudiéndose actualizar ésta última, en el trato abusivo o degradante, la incitación al odio, rechazo, burla e injuria. Todo esto, bajo el argumento de que se trata de usos y costumbres en el ámbito laboral.

Tal justificación es absurda, porque los usos son actos realizados cotidianamente, carentes de fuerza vinculativa, en tanto, la costumbre, es una fuente secundaria del Derecho, en el plano de la jerarquía legislativa, constituyéndose con prácticas reiteradas, que con el paso del tiempo adquieren fuerza de ley, para una determinada comunidad.

No obstante, esas prácticas reiteradas aceptadas de forma vinculativa por una comunidad, sólo pueden ser obligatorias, cuando la propia legislación determine su naturaleza coercitiva, con fundamento en el artículo 10 de la ley sustantiva civil federal.

Por tanto, jamás podría alegarse desuso, costumbre o práctica en contrario, ante la existencia de leyes laborales, que confieren derechos a los trabajadores, para salvaguardar su igualdad, dignidad e integridad humana.

C. *Ley federal del trabajo*

La legislación laboral federal es uno de los pilares de nuestro sistema normativo, porque sus reglas de derecho se dirigen a la protección de uno de los grupos más vulnerables de la sociedad, como son los trabajadores. A continuación, cito textualmente los artículos 2º, 3º y 133, sólo en lo relativo a la discriminación laboral.

“Artículo 2º. ...

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por... género...”

“Artículo 3º. ...

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de... género... o cualquier otro que atente contra la dignidad humana...”

“Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;”

La ley federal del trabajo, ordena la prohibición de cualquier acto de exclusión y/o restricción de los derechos de los trabajadores por cualquier motivo, puntualizando en el sexo y en todo aquél, contrario a la dignidad humana, es decir, el respeto que merece el trabajador como ser humano y sujeto de derecho.

En dicho ordenamiento jurídico, también es patente la confusión entre las palabras sexo y género, al emplearlos como sinónimos.

D. *Ley federal de los trabajadores al servicio del estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional*

Este ordenamiento jurídico es aplicable específicamente a la regulación de las relaciones laborales del gobierno, con los trabajadores de la administración pública.

Del estudio integral de la ley en comento, es posible constatar, que la misma es omisa en cuanto a la violencia y discriminación de los trabajadores al servicio del Estado, consecuentemente, no contempla en lo absoluto supuestos legales en favor del trabajo realizado por mujeres. Y lo más grave y destacable de su interpretación, son aspectos tales, como:

- a) Los trabajadores deben tener una completa actitud de sumisión y obediencia a sus superiores jerárquicos, a quienes se les proporcionan facultades discrecionales e imprecisas, para despedir a sus subordinados.
- b) No se contempla en lo absoluto, preceptos normativos como los incorporados en la ley federal del trabajo,⁴⁴ en cuanto al respeto y probidad con la que deben conducirse los superiores jerárquicos, quienes también son trabajadores al servicio del gobierno federal.
- c) De la misma forma, es omisa, en cuanto a la necesaria protección laboral de la mujer, sólo hace referencia al deber de evitar actividades que pongan en peligro a la trabajadora embarazada y/o al producto de la concepción.
- d) Omite contemplar el acceso de iguales oportunidades laborales, así como la prohibición de violentarlas y discriminarlas por alguna razón.
- e) La deficiente regulación de la legislación laboral aplicable al servicio público en México, con la inclusión de normas autoritarias, discrecionales y carentes de perspectiva de género, corroboran sin duda, que uno de los ámbitos más violentos de trabajo en nuestro país, es precisamente la administración pública.

De lo antes señalado, deduzco la incongruencia y flagrante violación de la ley en comento, al sistema normativo mexicano, desde la carta magna hasta la legislación secundaria, así como a los instrumentos internacionales, porque en todos ellos existen múltiples disposiciones normativas, proteccionistas de las mujeres, específicamente en torno a la violencia y discriminación en cualquier ámbito de su vida.

Asimismo, interesa cuestionar: ¿Por qué la ley federal de los trabajadores al servicio del estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, lejos de proteger a los trabajadores, admite veladamente su vulneración y la violación de sus derechos?

De igual forma, es inevitable reflexionar sobre ¿Cuál es el motivo de su existencia? Sí en el propio artículo 11 de la ley federal de los trabajadores al servicio del estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, se determina la aplicación supletoria de la ley federal del trabajo. Al respecto, el numeral 11, establece literalmente:

“En lo no previsto por esta ley y disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.”

En atención a tal presupuesto, no sólo no se justifica su existencia, sino que se constata el trato diferenciado de los trabajadores de los sectores público y privado. Y en este sentido, es ineludible recapacitar sobre las siguientes cuestiones:

- ¿Por qué en el sistema normativo mexicano hay una tajante diferencia entre quienes trabajan para la iniciativa privada y para el gobierno?
- ¿Cuál es el motivo de la existencia de dos apartados en el artículo 123 constitucional?
- ¿Por qué no existe en México igualdad entre los trabajadores, no sólo entre hombres y mujeres, sino también dependiendo de su sector laboral?
- ¿Qué diferencia tienen los trabajadores del sector privado con los del sector público?

Todas estas preguntas, deben ser contestadas, porque la existencia de dos legislaciones laborales en el país, aplicables a los trabajadores dependiendo del sector donde trabajan, es inconstitucional, ya que la carta magna, reconoce la igualdad de derechos entre todos los mexicanos.

⁴⁴ Esta ley, sólo es aplicable a los trabajadores del apartado A del artículo 123 constitucional, es decir, a quienes no trabajen en la administración pública.

E. Código penal federal

En la ley sustantiva penal federal, la discriminación se tipifica como delito en el artículo 149 ter, a la siguiente literalidad:

“**ARTICULO 149 ter.**- Se aplicará sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días multa al que por razones de ... sexo... embarazo...o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:

II. Niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo; o límite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo; o

...
...

Cuando las conductas a que se refiere este artículo sean cometidas por persona con la que la víctima tenga una relación de subordinación laboral, la pena se incrementará en una mitad.

...

Este delito se perseguirá por querrela.”

El delito de discriminación transcrito, se persigue por querrela de parte y aun cuando, la pena privativa de libertad es mínima, de 1 a 3 años de prisión, se prevé el aumento de la misma en una mitad, en dos circunstancias:

La primera, cuando se nieguen o restrinjan especialmente derechos laborales por razones de género o sexo, vocablos utilizados indistintamente, para referirse a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. En éste caso, se determina que se incrementará la pena privativa de libertad de 6 meses a un año y medio más.

La segunda circunstancia de aumento de la pena privativa de libertad por la actualización del delito de discriminación, es su perpetración por persona con quien la víctima tenga una relación de subordinación laboral, en cuyo supuesto igualmente, deberá incrementarse dicha sanción en una mitad, esto es, de 6 meses a un año y medio más.

A pesar de tales incrementos, el delito de discriminación por sí solo, no se considera grave y el agresor puede obtener su libertad mediante caución, pues la pena máxima considerando los aumentos por exclusión en razón de sexo y de la relación de subordinación entre el sujeto activo y pasivo del delito, máximo sería de 6 años de prisión.

Ante tales circunstancias, es importante la verificación del concurso de delitos en cada caso concreto, es decir, que del acto u omisión de discriminación perpetrada a la víctima, se le imputen varios tipos penales al victimario, para evitar su libertad mediante caución, por la suma de las penas privativas de libertad.

V. ACCIONES AFIRMATIVAS PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL CONTRA LAS MUJERES

La discriminación laboral contra las mujeres es un problema multidisciplinario, por los graves impactos sociales y de salud generados en las víctimas. Ante estas circunstancias, su prevención, combate, prohibición y erradicación, no puede limitarse exclusivamente al ámbito legal, es indispensable, la implementación de acciones afirmativas, como medidas emergentes.

Las acciones afirmativas, son mecanismos de cambio social, encaminados a la transformación total de la

ideología de desigualdad prevaleciente entre mujeres y hombres, mediante herramientas esenciales, como son:⁴⁵

- 1.- La modificación del modelo educativo en el hogar.
- 2.- La reforma del sistema de instrucción académica en el país, desde el preescolar hasta los estudios de posgrado.
- 3.- El cambio en los mensajes y contenidos reproducidos por los medios de comunicación social.
- 4.- La implementación real de políticas públicas, que en principio reconozcan cabalmente, la existencia de la injusticia, la violencia y la discriminación histórica, cultural y social contra las mujeres en México.

El ámbito más importante y en el que inicialmente, deben aplicarse las acciones afirmativas, es en el corazón de la violencia y discriminación contra las mujeres: la familia, entorno en donde es imprescindible modificar la ideología de todos los miembros de la familia, en cuanto:

- 1.- Al valor de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.
- 2.- La valoración del trabajo femenino dentro y fuera del hogar.
- 3.- La injusticia de la tradicional e histórica división del trabajo por razón del sexo.
- 4.- La especial dificultad de las mujeres para compaginar y cumplir con eficacia y calidad sus labores, en todos los aspectos de su vida, como: madre, esposa y trabajadora, en uno o varios campos profesionales, sin la ayuda de los demás miembros de la familia.

- 5.- La delimitación de las responsabilidades familiares entre los miembros de la familia;
- 6.- Un nuevo sistema de distribución de tareas entre sus integrantes;
- 7.- La implementación de apoyos, especialmente en el cuidado y crianza infantil;

Es un hecho que la perpetuación de la violencia y discriminación contra las mujeres en cualquiera de los entornos de su desarrollo, es fomentada en muchas ocasiones por las propias víctimas. Por eso, es ineludible centrarse en ellas y modificar también sus actitudes, pensamientos y creencias, para:

- 1.- Fortalecer su autoestima.
- 2.- Concientizarlas respecto del sentido del valor propio.
- 3.- Que luchen contra el fenómeno denominado “techo de vidrio”, mediante el cual internamente se fijan límites, un techo transparente, a sus capacidades, aspiraciones y metas.
- 4.- Oponerse a la idea de que la discriminación y la violencia contra las mujeres es normal.
- 5.- Convencerse de que todas las personas las deben tratar con respeto.
- 6.- Oponerse a recibir ofensas y agresiones de quien sea.
- 7.- Poner límites a las conductas de violencia y/o discriminación, en todos los ámbitos donde se encuentren.
- 8.- Convencerse de que tienen la capacidad para enfrentar cualquier problema.
- 9.- Decretar su valentía y ausencia de miedo.
- 10.- Tener la certeza de que mujeres y hombres tenemos igual valor, y por consiguiente, los mismos derechos.
- 11.- Adquirir la certidumbre de la valía de nuestros sentimientos y pensamientos.
- 12.- Asumir confianza en sí mismas, para detentar un criterio propio, opiniones, propuestas y decisiones importantes y válidas.

Además de transformar la ideología de desigualdad prevaleciente, en las propias víctimas, la implementación de las acciones afirmativas, implica la identificación y eliminación de las causas de discriminación reales, en los distintos contextos de su vida, como en el sector que nos ocupa, el laboral, con la finalidad de aumentar su incorporación en el mundo del trabajo fuera del hogar; garantizar su inserción en cualquier ocupación, incluso en las tradicionalmente masculinas; promover su desarrollo profesional y de carrera, mediante facilidades de acceso

El impulso profesional de las mujeres en el sector gubernamental, supone la modificación de las políticas públicas en materia de empleo, debiéndose determinar de forma clara y detallada, los criterios de selección, contratación, ascensos y ocupación de puestos directivos del personal femenino. Y no sólo es importante precisarlos, más trascendente es garantizar su cumplimiento.

En suma, las finalidades de las acciones afirmativas en el campo laboral, se centran en erradicar la segregación femenina, por la que las mujeres se ven obligadas a ocupar cargos de baja categoría, con salarios ínfimos, de poco prestigio social, político o profesional.

Ocasionalmente, se ha pretendido equiparar la acción afirmativa con las denominadas cuotas de género y tratos preferenciales a favor de las mujeres, lo cual es un grave error, porque lo idóneo es garantizar condiciones igualitarias de acceso laboral, en un contexto discriminador, para obtener realmente la equidad de género.

Hoy en día, resulta ineludible edificar una cultura real en favor de la equidad, en los distintos aspectos de la vida de los seres humanos, especialmente en la igualdad de oportunidades laborales, independientemente del sexo.

Sólo se podrá cumplir con el principio de igualdad de oportunidades, para la asignación de posiciones laborales, independientemente del sexo, cuando se realice la evaluación objetiva y colegiada de los siguientes aspectos de las personas: la calificación profesional y/o técnica; aptitudes; méritos; disposición y experiencia.

VI. CONCLUSIONES

1.- La distinción y/o exclusión, cuya finalidad es anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales, de las personas de sexo femenino, en la esfera laboral de la administración pública, se denomina discriminación política burocrática.

2.- En la administración pública federal, la desigualdad y nulo poder decisorio, para quienes en términos numéricos constituimos la mayoría de la población mexicana, es una realidad, por el patrón de incorporación laboral femenino, el cual es menor en los altos mandos y va en aumento conforme disminuye la jerarquía del puesto, es decir, su presencia en la carrera pública, es superior en los cargos de nivel bajos y medios, con trabajos de naturaleza técnica y administrativa, e inferior en los puestos directivos.

3.- La estructura de la administración pública, formada en su mayoría por hombres, se desarrolla en un contexto de discriminación, por la subordinación histórica, cultural y social de las mujeres a los varones. Esto ha causado, que ordinariamente, se ejecuten, encubran y tejan redes de complicidad y protección a los agresores, generando una total impunidad para las mujeres violentadas y discriminadas laboralmente.

4.- Comúnmente, la víctima es calificada de conflictiva por toda la estructura, simplemente por haberse defendido, carecerá de protección en todos los sentidos, se constituirá en un blanco vulnerable, afectada cada vez más física y psíquicamente, mientras el agresor recibirá usualmente, todos los apoyos, de los altos mandos y demás trabajadores, convalidando éstos últimos, la violencia contra la víctima, ante el temor de también ser acosados, discriminados y hasta despedidos, por no tener solidaridad con su superior jerárquico, generándose por tanto, un clima de total impunidad.

5.- No basta la existencia de un marco normativo internacional y nacional a nivel federal, cuyo objeto es la protección de las mujeres contra la discriminación y la violencia en todos los ámbitos de su vida, si no se aplica.

6.- Es ineludible reconocer, la existencia de los presupuestos sociales prevalecientes en México, que han promovido la generación, creciente violencia y discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, como han sido: su marginación y constante abandono en el mercado de trabajo, en años esenciales de su ciclo de vida; la valoración inferior del trabajo femenino; la diferencia de salarios entre hombres y mujeres; su insuficiente formación profesional; la introyección de un modelo de feminidad asociada a la sumisión, su ausencia en los puestos políticos de primer nivel, en aquellos directivos o con facultades decisorias; su relegación a mandos medios y bajos; y en general, la falta de oportunidades para desplegar sus capacidades técnicas, profesionales y personales.

7.- La ejecución de acciones legales, mediante quejas administrativas, demandas laborales, civiles y las denuncias penales, suelen ser un fracaso, por la dificultad para acreditar la actualización de la violencia y la discriminación contra las mujeres, en las contralorías de las dependencias públicas, ante los órganos jurisdiccionales, juntas y tribunales laborales, así como frente a la procuraduría general de la república, particularmente, porque a las víctimas se les impone la carga de probar, el proceder de sus agresores.

8.- La discriminación y violencia laboral contra las mujeres, es un problema complejo, que no sólo puede ser prevenido, protegido y erradicado con la eficiente aplicación del marco legal, sino con la implementación de acciones afirmativas, cuya finalidad es la transformación de la ideología prevaleciente, mediante: la modificación del modelo educativo en el hogar; la reforma del sistema de instrucción académica en el país, desde el preescolar hasta los estudios de posgrado; el cambio en los mensajes y contenidos reproducidos por los medios de comunicación social; la ejecución real de políticas públicas, para dignificar y resaltar la importancia de las mujeres en todos los aspectos de la vida, destacándose en especial su derecho natural a la igualdad de oportunidades, para su incorporación y desarrollo en el campo laboral. 

VII. BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional)

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Convenio Número 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación

Convenio Número 100 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Femenina por un Trabajo de Igual Valor.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

DOCTRINA

ACOSTA ROMERO, Miguel, *Derecho burocrático mexicano*, Porrúa, México, 2002.

BURGOA, Ignacio, *Las garantías individuales*, 34ª ed., México, Porrúa, 2002.

GONZÁLEZ GALVÁN, Jorge Alberto, *La construcción del Derecho*. Métodos y técnicas de investigación, México, IJ - UNAM, 1998.

GONZÁLEZ MIERS, María del Rocío, *Acoso laboral mobbing y liderazgo*, México, Alfaomega, 2012.

MENDIZABAL BERMÚDEZ Gabriela, *El acoso laboral y la seguridad social*, México, Porrúa, México, 2013.

PONCE DE LEÓN ARMENTA, Luis, *Metodología del Derecho*, México, Porrúa, 1996.

RUIZ CARBONELL, Ricardo, *La violencia familiar y los derechos humanos*, 2ª ed., México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2007.

SÁNCHEZ VÁZQUEZ, Rafael, *Metodología de la ciencia del Derecho*, 4ª ed., México, Porrúa, 1999.

STAMATEAS, Bernardo, *Gente tóxica*, España, Ediciones B, 2011.

TRUJILLO FLORES Mara, *¿Por qué a mí? Mobbing en México en el marco de la hipercompetitividad y la globalización*, México, Colecciones Encrucijadas Críticas y Asesorías y Servicios Editoriales Amaquemecan, 2008.

URIBE PRADO, Jesús Felipe, *Violencia y acoso en el trabajo. Mobbing*, México, Manual moderno, 2011.

WITKER, Jorge, *Derecho económico*, México, Harla, 1985.

ENSAYOS

ALANÍS HERRERA María Magdalena y Carlos Sergio QUIÑONES TINOCO, “Aspectos políticos y la responsabilidad del Estado en el acoso laboral”, *Del acoso moral en el trabajo. Perspectiva constitucional, legal, organizacional y política*, México, Universidad Juárez del Estado de Durango y Flores Editor y distribuidor, 2011.

LAMAS, Marta, “¿Qué generó el género?”, *Género, etnicidad y liderazgo. Manual de liderazgo para mujeres indígenas*, México, Instituto de liderazgo Simone de Beauvoir y Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, 2005.

CONSULTAS ELECTRÓNICAS:

Banco Mundial. *Informe sobre el desarrollo mundial 2012. Igualdad de género y desarrollo, Mundial*, en siteresources.worldbank.org/INT/WDR2012/.../Overview-Spanish.pdf

Cámara de diputados, en http://sitl.diputados.gob.mx/LXII_leg/cuadro_genero.php

Cámara de diputados, en <http://gaceta.diputados.gob.mx/SIL/Iniciativas/62/Lista.html>

Cámara de senadores, en <http://www.senado.gob.mx/?ver=int&mn=4&sm=2&str=M>

Carbonell Miguel, “La Reforma al Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales en Materia de Cuotas Electorales de Género”, *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, México, IIJ-UNAM, 2011, en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cconst/cont/8/cl/cl8.htm>

Conferencia de Bieijing, en <http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/fs1.htm>

Consejo de la Judicatura Federal, en http://www.dgepj.cjf.gob.mx/organosjurisdiccionales/orgjuri_ini.asp

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. *Reporte sobre la discriminación en México 2012*, en www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte_2012_Trabajo.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/analfabeta.aspx?tema=P>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Estadísticas a propósito de la familia mexicana*, en www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/.../familia0.doc

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Mujeres y hombres en México*, en http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/mujeresyhombres/2010/MyH_2010.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Encuesta nacional de ocupación y empleo. Indicadores de género*, en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/>

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, en http://www.unifem.org/progress/2008/media/POWW08_Report_Full_Text_es.pdf

Organización Naciones Unidas. Mujeres, en <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, en http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=9334&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html