

Diálogo entre expertos

Igualdad de género en México y en la UNAM. Tres entrevistas a mujeres con amplia trayectoria en el tema de género

Entrevista a: Mtra. Leticia Cano Soriano
Dra. Ana Buquet Corleto
Dra. Teresa Incháustegui Romero

Cano Soriano. Directora de la Escuela Nacional de Trabajo Social periodo 2012-2016 y presidenta de la Comisión Especial de Equidad de Género del Honorable Consejo Universitario de la UNAM.

Buquet Corleto. Directora del Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM.

Incháustegui Romero. Directora del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.

Leticia Cano Soriano

¿Cómo se entienden igualdad y equidad de género? ¿Cómo se diferencian?

En mi opinión, la igualdad tiene que ver con las diversas oportunidades de una mujer y un hombre para desarrollarse y potenciar sus capacidades al máximo y, en ese sentido, participar en los diferentes escenarios sociales, políticos, económicos y culturales.

La equidad tiene que ver más con un entorno de carácter estructural, donde las mujeres tengan posiciones y cargos importantes para la toma de decisiones en los diferentes ámbitos de nuestro país.

En el caso de México, ¿dónde estamos ubicados en el tema de igualdad y equidad de género?

Indudablemente, hemos avanzado, inclusive la más reciente disposición del Instituto Nacional Electoral observa la paridad de género, no obstante, hay que reconocer que aún nos falta mucho camino por recorrer.

Me parece que todavía no llegamos a esta paridad, no solamente en el ámbito legislativo o gubernamental, sino en mayores espacios de carácter laboral, político, cultural, que sean ocupados por las mujeres. Aún predominan, en mi opinión, estos estereotipos que hemos heredado culturalmente, estos constructos sociales



Leticia Cano Soriano

que lamentablemente no nos han permitido avanzar. Sin embargo, hemos trazado ya una ruta en la que las mujeres participan cada vez más en este ámbito.

En la UNAM, ¿qué logros en materia de igualdad y equidad de género se tienen?

Innegablemente, en la UNAM hemos tenido logros muy importantes; el primero en 1992, con la creación del Programa Universitario de Estudios de Género, la creación de la Comisión Especial de Equidad de Género del Honorable Consejo Universitario y, por supuesto, los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, publicados el 7 de marzo de 2013 en *Gaceta UNAM*.

Me parecen logros muy importantes, que van situando no sólo el tema, sino la presencia de mujeres en este terreno y con ello también identificando una serie de situaciones, de problemáticas, como sucede lamentablemente en otros ámbitos

de nuestra sociedad que nos ha permitido ir combatiendo la discriminación, la violencia de género, el hostigamiento, el acoso laboral, por citar algunos temas, situaciones que, hay que reconocer, se llegan a presentar.

Desde su posición como presidenta de la Comisión Especial de Equidad de Género del Honorable Consejo Universitario de la UNAM, ¿qué significa hablar de igualdad y equidad de género en la UNAM?

Al hablar de perspectiva de género hablamos de hombres y mujeres, claro, en nuestra sociedad mexicana de manera lamentable quienes han tenido históricamente menos oportunidades han sido las mujeres por toda esta construcción cultural, por esa visión machista que ha prevalecido, sin embargo, en el caso de nuestra Universidad, la apuesta justamente es a que haya mayor igualdad en el desarrollo de las mujeres, de las académicas, de las investigadoras y que día con día podamos seguir ubicando y siendo testigas y testigos de un proceso de inclusión social, un lenguaje incluyente y que las mujeres también tengan un posicionamiento importante en cargos directivos.

Como mujer, ¿qué le evocan los términos de igualdad y equidad de género?

La igualdad tiene que ver con todo el despliegue de las capacidades básicas, de todo lo que, por ejemplo, una mujer es capaz de desarrollar, de hacer, de pensar, de crear, y esto no tiene que ver solamente con el ámbito social, tiene que ver con las artes, con las humanidades, la estética, las ciencias sociales. Y en el ámbito de la equidad, pues seguir trabajando para que hombres y mujeres desempeñen un papel más equitativo. ♦

Ana Buquet Corleto

¿Qué se entiende como igualdad y equidad de género, existe alguna diferencia entre estos dos conceptos?

Sí hay diferencia, son dos conceptos distintos que a veces se usan como si fueran sinónimos, pero no es así. Los veo como complementos, la igualdad es un ideal ético, hay que pensar que se expresa de distintas maneras, porque en la ley es fundamental para alcanzarla a un nivel sustantivo, es un paso. Entonces, debemos pensar de qué tipo de igualdad estamos hablando, como lo plantea Amartya Sen en un artículo: "¿Igualdad de qué?", ¿legal, de trato o de oportunidades? Tenemos que pensar en todas esas formas y que todas ellas se conjuguen para llegar a una igualdad real y sustantiva.

Esto quiere decir que hombres y mujeres tengamos realmente los mismos derechos y podamos ejercerlos, pero para ello necesitamos que exista igualdad de oportunidades y de trato; por ejemplo, en la Universidad, a nivel normativo, hay igualdad entre hombres y mujeres, pero no es lo mismo para las mujeres académicas lograr avanzar en su trayectoria que para los hombres. ¿Por qué? Porque hay otras formas de desigualdad en ese proceso, es necesario considerar que las académicas tienen una responsabilidad social asignada, que es ocuparse de las responsabilidades familiares y domésticas. Entonces, si tenemos a un investigador y a una investigadora en igualdad legal para avanzar en su trayectoria académica, no están en igualdad de oportunidades porque la académica tiene que destinar una buena cantidad de horas semanales a resolver temas del mundo familiar y eso es una forma de desigualdad.



Ana Buquet

Entonces, el concepto de igualdad pretende que todas esas formas de desigualdad que hay se pudieran eliminar, para que mujeres y hombres tuviéramos las mismas oportunidades en todos los sentidos.

El concepto equidad lo definiría como un mecanismo de carácter normativo y estratégico para poder alcanzar la igualdad, en ese sentido, se complementan. Hay que pensar que la meta es la igualdad y nuestro camino es la equidad. A través de la equidad se pueden generar diversas estrategias para compensar a los grupos desfavorecidos históricamente y establecer una plataforma común de oportunidades.

En el caso de México, ¿dónde estamos en el tema de igualdad y de equidad de género?

Tenemos muchos avances y es muy importante reconocerlos. Los hay de carácter normativo, porque las leyes, reglamentos y normas son fundamentales para avanzar

hacia la igualdad, pero no son suficientes. Tenemos la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; además, hay reformas que apuntan a conseguir condiciones de mayor igualdad como en la Ley de Ciencia y Tecnología. También están la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales y la Ley General de Partidos Políticos, que fueron publicadas en 2014, en donde se incluyen la paridad y el fomento a los derechos políticos de las mujeres.

Otro es la reforma al Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, que otorga cinco días de licencia de paternidad; es un avance muy pequeñito comparado con los países nórdicos, que tienen desde seis hasta 16 meses de licencia parental. Insisto en que los padres se acerquen al proceso de crianza, cambia las relaciones y subjetividades de los padres y los bebés.

En el ámbito político tenemos un avance que tiene que ver con la tipificación del feminicidio y los mecanismos que se han generado a partir de esto, como la Alerta de Violencia de Género. Este año se activaron en el Estado de México y Morelos, pero realmente no ha cambiado la situación del feminicidio.

En el Distrito Federal, tenemos la ILE (Interrupción Legal del Embarazo) como un avance fundamental para las mujeres por ser uno de los centros importantes para la igualdad. Mientras las mujeres no tengamos el derecho a decidir sobre nuestro cuerpo y el proyecto de vida que queramos tener, difícilmente vamos a estar en condiciones de igualdad con respecto a los hombres. Otros avances pueden ser la aprobación del matrimonio entre personas del mismo sexo, y el avance hacia la adopción en estas

uniones. Todo esto establece un marco normativo que nos da la plataforma para avanzar y hay que ponerlo en marcha.

En la administración pública federal se ha transversalizado la perspectiva de género, que es un progreso, pero tampoco ha logrado un avance real. Por supuesto, tener un Instituto Nacional de las Mujeres es un tema importante porque se han impulsado una serie de acciones que están ayudando a avanzar en la materia. Y en la Suprema Corte de Justicia de la Nación se está incorporando la perspectiva de género, esto es muy importante, porque ya se cuenta con un protocolo para juzgar con perspectiva de género.

Hay una serie de acciones, a nivel nacional y local, que suman esfuerzos para poder cambiar a la sociedad mexicana, porque lo que estamos buscando es una transformación a profundidad, tenemos que pensar en una de carácter cultural, en un cambio muy fuerte en la sociedad. Mientras la sociedad siga organizada a través de división sexual del trabajo, difícilmente vamos a tener cambios de carácter radical, profundo y permanente.

Para ello, algunos medios de comunicación hacen esfuerzos específicos para mostrar la otra cara de la moneda, pero mientras a las empresas les convenga seguir reforzando los estereotipos de género, va a ser muy complicado poder generar un cambio en la publicidad en México.

¿Qué logros hay y cómo lo podemos relacionar en la cuestión de los lineamientos que hoy se están planteando en la Máxima Casa de Estudios?

En la UNAM tenemos muchos avances de carácter normativo y alguno que otro

de carácter estructural. En 2005 tuvimos la reforma al Estatuto General de la Universidad, en donde se especifica la igualdad entre hombres y mujeres. A partir de esa reforma se impulsaron distintas acciones, como la creación de la "Comisión Especial de Equidad de Género" en el Consejo Universitario, que es un cuerpo colegiado que tiene un alto nivel y está orientado a impulsar políticas institucionales para transformar las condiciones de desigualdad dentro de la Universidad.

La Comisión publicó los lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM, es un documento completo al que le faltaría incluir el tema de la corresponsabilidad familiar; por eso insisto en que la división sexual del trabajo es un tema muy duro y complicado de movilizar, porque se tiene la idea de que las instituciones no son responsables de lo que pasa en la vida familiar y eso es un gran error: son ellas las que promueven esta división laboral. Por ejemplo, las universidades están estructuradas de tal manera que quienes somos parte de ellas tenemos que ser empleados y empleadas de tiempo completo, ese es el perfil de los hombres, son ellos quienes pueden dedicarse por completo a la academia, porque tienen una esposa que resuelve las actividades familiares, pero las mujeres no tenemos esposas que lo hagan. Entonces, los lineamientos tienen esa carencia, deberían replantearse y promover que se incorpore esa visión.

Otros dos avances importantes que no se han consolidado son la elaboración de lineamientos para atender la violencia de género en la Universidad, se realizaron a través de un grupo de trabajo muy amplio de distintas entidades y dependencias universitarias, fue impulsado por el actual

presidente de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, quien fue nuestro Abogado General, y promovió la generación de este protocolo. Aún no se ha publicado, llevamos año y medio en el proceso y estoy segura que pronto se va a publicar, va a ser muy importante porque está orientado a promover la cultura de la denuncia, a que el hostigamiento y el acoso en la Universidad no sean vividos de manera natural; este documento también está orientado a la investigación y sanción de estos actos, esto puede ayudar mucho a transformar parte de la cultura universitaria.

Otro documento que ya está concluido y estamos esperando su publicación es la *Política Institucional de Género*, ¿qué hace está política? Trata de aterrizar los lineamientos y decirle a la Universidad que hay que cumplirlos, porque son de observancia obligatoria. Entonces, ésta va a permitir que las entidades académicas y unidades administrativas puedan iniciar con una serie de procesos ya concretos para generar cambios en la vida cotidiana en la comunidad universitaria.

Hay acciones en distintas partes de la UNAM, el Programa Universitario de Estudios de Género es la entidad académica destinada a la articulación en la promoción de todas estas cosas y parte de la riqueza de la Universidad. También hay otros espacios como la ENTS, que tiene centros, programas, proyectos, cursos, y todo eso va abonando cambios en la comunidad.

El PUEG tiene un gran proyecto que lleva 10 años funcionando que se llama Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en la UNAM, desde el cual hemos hecho investigaciones sobre la Universidad que nos muestran de manera muy profunda cómo están las

relaciones de género. Tenemos todo tipo de talleres de sensibilización que damos a la comunidad académica, administrativa, estudiantil y hemos trabajado mucho con el Subsistema Jurídico para impartir talleres a las abogadas y abogados, para que sepan qué es la violencia contra las mujeres y de género y cómo atenderlas. Además, hemos hecho campañas de difusión muy fuertes y actividades culturales.

Permanentemente, este proyecto está actuando con la comunidad universitaria para hacer visible el tema de género y las formas de desigualdad, para proyectar un tipo de comunidad universitaria que promueva y genere la idea de que los cambios dentro de la UNAM trascienden, ayudan y coadyuvan a más cambios en otros ámbitos sociales.

El PUEG ha sido un programa importante en este planteamiento de igualdad de género en la Universidad, ¿qué otros programas marcan estas dos categorías?

Hemos generado seminarios que están abonando a que estudiantes de posgrado, de maestría o especialidades puedan tener una formación más seria en los estudios de género.

También tenemos educación continua, diplomados sobre relaciones de género, sexualidad, y eso abona a la formación y actualización de la comunidad universitaria y del personal que se está especializando en estos temas para trabajar en la administración pública federal o en organizaciones de la sociedad civil. Hacemos investigaciones en otros rubros, tenemos seminarios de investigación y un departamento editorial muy fuerte que produce muchas publicaciones, algunas que emergen de las propias

investigaciones del PUEG y algunas que son de otros espacios.

Tenemos una de las bibliotecas más importantes en América Latina sobre estudios de género y feminismo, queremos promoverla y elevar la calidad académica en los estudios de género. Se está impulsando junto con el CEICH, el CRIM, la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y la FES Acatlán una maestría en estudios de género; esa es otra urgencia que tiene nuestra Universidad. Es casi incomprensible que la UNAM no tenga un programa de posgrado en estudios de género con maestría y doctorado. Las mejores universidades del mundo y de México lo tienen.

Se está impulsando, y esto es noticia reservada para el año que viene, una revista académica en estudios de género que va a promover la investigación desde México, América Latina y la UNAM con el fin de dar a conocer los avances de investigación en este campo.

También tenemos una enorme cantidad de actividades de carácter de extensión, como coloquios anuales de investigación y promoción. A esta administración del PUEG le importa mucho estar muy atenta a las problemáticas sociales relacionadas con el género, y responder a ellas a través de la discusión académica y de la generación de política pública; que es lo que hacemos desde el área del proyecto de institucionalización para participar en todos los cuerpos colegiados de la Universidad.

Estamos muy activas en los medios de comunicación, que creemos es otra manera de intervenir en esto. Tenemos un enorme abanico de actividades que giran en torno a las tres funciones sustantivas de la Universidad. Invitamos a expertas y expertos en temas de importancia en el momento

para abrir discusiones, tenemos actividades permanentes en muchas áreas para consolidar el nivel académico en los estudios de género, articulamos los esfuerzos teóricos metodológicos que se producen en este tema, consolidamos la formación para que la UNAM incorpore la perspectiva de género en sus planes de estudio.

Estamos trabajando las ofertas de seminarios y asignaturas creadas en el PUEG y que se incorporan a distintos planes de estudio. Tenemos ese abanico de oportunidades desde el Programa.

De manera particular, ¿qué evocan los términos de igualdad y equidad de género?

Como mujer, que además tiene una hija, doblemente mujer. La sensación de un

anhelo no sólo para mí, sino para el mundo, porque sería mejor, más armónico, tendría más riqueza si se aprovecharan el potencial y los talentos de todas las personas, no sólo de una mitad de la población.

Me estimula la lucha por la igualdad de género, como mujer me motiva, me produce mucha satisfacción avanzar en estos temas, me siento muy contenta y satisfecha de canalizar mi necesidad de cambiar al mundo a través de este tema. Quisiera de verdad que todas las niñas, jóvenes, mujeres adultas y mayores podamos salir a la calle sin el temor de ser molestadas, agredidas, manoseadas. Que las mujeres dejemos de ser en el imaginario una especie de objeto del cual se puede disponer, que logremos consolidar la autonomía, la independencia y la calidad completa de ciudadanas. ◆

Teresa Incháustegui Romero

¿Cómo se definen y en qué se diferencian equidad e igualdad?

Las diferencias y semejanzas entre las categorías de igualdad y equidad forman parte de las discusiones más interesantes que se han dado al interior del feminismo y han tenido un alto impacto en todo lo relativo a la implementación de políticas públicas con perspectiva de género.

Los debates en torno a estas dos categorías los podemos ubicar en los trabajos previos a la *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing* (1995) y en los que se dieron en la misma Conferencia. Finalmente, en la Plataforma de Acción de Beijing prevaleció la categoría de igualdad.

Sin embargo, como bien señala la jurista latinoamericana Dra. Alda Facio, actualmente experta del Comité de Expertas en Derechos Humanos de Naciones Unidas, no ocurrió lo mismo en muchos países latinoamericanos, en los que se empezó a utilizar la categoría de equidad en lugar de la de igualdad. Ello derivado de no entender bien qué significa la categoría de igualdad: para muchas personas, cuando hablamos del logro de la igualdad entre mujeres y hombres, piensan que lo que planteamos es "hacer" a las mujeres iguales a los hombres, cuando, en realidad, lo que planteamos es *igualar a las mujeres y los hombres en derechos* y oportunidades, y reconocer las diferencias.

Desde la perspectiva de género, entendemos por *equidad de género* la implementación de un conjunto de acciones que buscan el trato justo para mujeres y hombres. Ahora bien, dadas las condiciones históricas de la construcción de género de



Teresa Incháustegui Romero

mujeres y de hombres, el logro de esta justicia requiere de medidas por parte del Estado y la sociedad. De tal forma que se compensen las desventajas históricas y sociales que han impedido que las mujeres gocen en igualdad de condiciones de oportunidades y de beneficios.

Por su parte, cuando utilizamos la categoría de *igualdad de género* incorporamos al análisis la perspectiva de género y el análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres, al mismo tiempo que planteamos los mecanismos para su transformación teniendo como objetivo una distribución equitativa de los poderes, los recursos y los espacios sociales. Cuando hablamos de igualdad de género hablamos de promover la plena participación de las mujeres y los hombres en la sociedad y la cultura.

La categoría de igualdad de género es fundamental para el diseño de políticas de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, las cuales tienen como objetivo eliminar todo tipo de discriminación por

razón de sexo. Este tipo de discriminación limita a las mujeres en sus oportunidades para acceder y desarrollarse en igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, legal, cultural, afectivo, educativo, entre otros. Para la implementación de este tipo de políticas es fundamental la incorporación de la perspectiva de género en el análisis, planificación, desarrollo y evaluación de las mismas. Lo anterior para lograr eliminar todos los obstáculos para el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres; compensar los efectos de la discriminación histórica vivida por las mujeres y fomentar la participación de las mujeres en los ámbitos en los que, hasta ahora, ha sido excluida.

Con lo anterior lograremos lo que se conoce como la igualdad sustantiva, esto es, el acceso al mismo trato, oportunidades, acceso a recursos, empoderamiento de las mujeres, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

¿Cuál es el estado de la igualdad de género en nuestro país?

Es importante aclarar que anteriormente en los programas y proyectos era común el uso del término "equidad" como un medio para lograr la "igualdad", es a partir de la recomendación de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer hecha en 2006 que se solicita a México evitar el uso de ambos términos para evitar confusión, ya que el objetivo es la eliminación de la discriminación para asegurar la igualdad sustantiva (*de jure* y *de facto*). En este sentido, se recomienda el uso de la definición que asumió la Ley de Igualdad Sustantiva

entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal, aprobada en 2007, asume como definición que la igualdad sustantiva es "el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales" (Artículo 5, fracción IV).

Para lograr entender la condición de igualdad es necesario explicar inicialmente que la desigualdad es la estimación de un parámetro, que incluye un conjunto de variables. En términos de desigualdad/ igualdad de género en México tenemos varias oportunidades, por ejemplo:

- Brechas salariales: las mujeres en el comercio ganan 19.2% menos que los hombres; en la industria las mujeres ganan 18.1% menos y en trabajos de servicios sociales 9.6% menos que los hombres.¹
- Con los datos del proceso electoral 2015 y de 17 procesos locales tenemos que la brecha entre mujeres (38.39%) y hombres (61.62%) frente a los cargos de diputaciones y senadurías en todo el país es de 23.23 puntos porcentuales, persistiendo aún la desventaja de las mujeres en el espacio público.²
- Sólo 17.6% de las y los titulares de dependencias de los gobiernos de los Estados, son mujeres.³

¹ 1 día de reflexión por 364 de trabajo (2014), INMUJERES; 8 de marzo Día Internacional de la Mujer.

² Elaboración propia a partir de los datos publicados en el Observatorio de Participación Política de las Mujeres en México, <<http://observatorio.inmujeres.gob.mx/category/genero-y-politica/legislando/>>.

³ 1 día de reflexión por 364 de trabajo (2014), INMUJERES

- En cuanto a la educación y la ocupación de mujeres y hombres en el mercado laborales continúan marcadas por los estereotipos de género.⁴
- De 2012 a 2013, México descendió un lugar en el Índice de Desarrollo Humano. Con respecto a 187 países, nuestro país ocupa el lugar 71.⁵
- En el DF, el Índice de Desarrollo Humano de las mujeres es de 0.858 en 2012, y para los hombres este índice representó el 0.840.⁶
- En el DF, el Índice de Desigualdad de Género es de 0.330, lo cual lo ubica con la menor desigualdad de género con respecto al resto de los estados del país.⁷

Los avances en el marco normativo de 2006 a la fecha demuestran que a nivel nacional, 30 entidades federativas cuentan con una Ley local para el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres; en 18 estados se ha instalado un sistema para seguimiento del cumplimiento de la Ley de igualdad y en 7 se cuenta con el reglamento que deriva de su Ley local. En 2014 las 32 entidades federativas cuentan con leyes locales para prevenir, atender y sancionar la violencia hacia las mujeres y cuentan

con un Consejo. Desde el marco programático se puede mencionar que el Plan Nacional de Desarrollo establece que todos los programas de la Administración Pública Federal tengan perspectiva de Género y acciones afirmativas. En el Distrito Federal se cuenta con un Programa de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México.⁸

Desde su posición cómo directora del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, ¿qué significa hablar de igualdad y equidad de género?

Como Directora General de Inmujeres DF considero muy importante distinguir entre ambas categorías, con vistas al diseño, elaboración e implementación de políticas públicas para las niñas y las mujeres de nuestra ciudad. Para ello, es importante contemplar los siguientes ejes de análisis en torno a las categorías de igualdad y equidad.

En primer lugar, el principio de igualdad siempre está acompañado del principio de no discriminación. Aunque teóricamente podamos analizar ambos principios por separado, en la doctrina de Derechos Humanos ambos principios van siempre juntos. Y ello es así porque todos los instrumentos de derechos humanos garantizan la igualdad y prohíben la discriminación por las más diversas razones. En lo que concierne a las mujeres, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) señala claramente que para lograr la igualdad

⁴ *Mujeres y Hombres en México 2014*. INEGI e INMUJERES: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101239.pdf>.

⁵ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2014), *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México: Nueva Metodología*. <<http://www.mx.undp.org/content/dam/mexico/docs/Publicaciones/PublicacionesReduccionPobreza/InformesDesarrolloHumano/DHyG%20baja%20res.pdf>>.

⁶ Idem.

⁷ *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México* (2007) PNUD. <<http://www.cinu.org.mx/prensa/especiales/2006/IDHygenero/IDHyG%20en%20Mexico.pdf>>.

⁸ *1 Día de reflexión por 364 de trabajo* (2014). INMUJERES.

entre mujeres y hombres, es necesario y obligatorio para los Estados eliminar todas las formas de discriminación en su contra.

Lo anterior no ocurre con el principio de equidad: al no estar ligada al principio de no discriminación, su implementación queda librada a lo que cada quién entienda que es equitativo o justo para las mujeres.

En segundo lugar, la igualdad es un principio fundamental de los Derechos Humanos consagrado en múltiples instrumentos en la materia. Por lo tanto, es un principio que el Estado mexicano *está obligado a cumplir*, en tanto que ha firmado y ratificado dichos Instrumentos en materia de Derechos Humanos. A diferencia de esto, la equidad no es ningún principio de Derechos Humanos y, por lo tanto, el Estado no está obligado ni a implementar políticas para su logro ni a cumplir con dicho principio.

En este sentido, por ejemplo, en el Distrito Federal está vigente el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres en la CDMX 2013-2018, el cual tiene como objetivo fundamental el logro de la igualdad entre mujeres y hombres. Con ello, la Ciudad de México responde a su obligación de promover políticas y acciones encaminadas a eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en nuestra Ciudad y garantizar su acceso y el goce pleno de todos sus derechos humanos sin distinción de ningún tipo.

Es importante señalar que las expertas del Comité de la CEDAW han señalado en varias ocasiones al Estado mexicano, particularmente derivado del 6º Informe

país, que su obligación legal es garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y no implementar políticas, planes o acciones en materia de equidad de género, las cuales pueden llevar a profundizar la desigualdad entre los sexos. Ya que, como nos dice Alda Facio, la equidad no exige eliminar las desigualdades ni las discriminaciones contra las mujeres.

Por último, es importante señalar que una de las diferencias fundamentales entre igualdad y equidad se refiere al hecho de que el principio de igualdad requiere que a veces se dé un tratamiento idéntico a hombres y mujeres, y a veces un tratamiento distinto. Esto es algo difícil de entender, ya que muchas personas consideran que la igualdad implica siempre tratar de manera igual a todas las personas; y que la equidad requiere dar un trato justo y equitativo a cada quién. Sin embargo, esto no es así, ya que si tratamos de manera igual a quienes son desiguales, entonces lo único que logramos es aumentar las desigualdades.

Por ejemplo, pensemos qué pasaría si en una fábrica tratamos de manera igual a mujeres embarazadas y a hombres. Supongamos que el trabajo implica permanecer en pie 8 horas laborales en una cadena de montaje. ¿Son las mismas condiciones físicas las de una mujer embarazada que las de un hombre? Desde luego que no. Por lo tanto, la legislación laboral debe prever la protección laboral de las mujeres embarazadas, por su situación de embarazo. Ya que si las tratamos igual que a los hombres, lo que se consigue es que aumente la desigualdad de las mujeres y empeoren sus condiciones laborales, físicas y de salud. ♦



Foto: revolucionrespuntocero