

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i1.677>

Paridad de género en México: Tensiones y logros en la normatividad

Gender parity in Mexico: Tensions and achievements in regulations

Rocio González Pereyra

rocio.pereyra@outlook.com

<https://orcid.org/0000-0003-2450-1451>

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Puebla – México

Artículo recibido: 20 diciembre 2024 - Aceptado para publicación: 26 enero 2025

Conflictos de intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN

El objetivo central de este trabajo es desarrollar los conceptos de igualdad de género, toda vez que se centra en la instrumentación del principio de paridad de género previsto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como parte de los medios para garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, consagrado en el artículo 4 de la Carta Magna. Por otro lado, se analizan los caminos que llevaron para implementar la reforma constitucional de paridad de género. Esta reforma plasma a nivel constitucional la obligación del Estado de garantizar el derecho a la igualdad ante la ley y paridad de género en los procesos de contratación y nombramientos de la Administración Pública en los tres niveles de gobierno, y garantiza que las funciones de seguridad pública, procuración de justicia y empleo sean ejercidas con perspectiva de género. Finalmente, refuerza el principio de igualdad salarial sin distinción de género, impulsando así que se combata la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Palabras clave: paridad de género, mujeres, normatividad

ABSTRACT

The central objective of this work is to develop the concepts of gender equality, since it focuses on the implementation of the principle of gender parity provided for in the Political Constitution of the United Mexican States, as part of the means to guarantee the right to equality between women and men, enshrined in article 4 of the Magna Carta. On the other hand, the paths taken to implement the constitutional reform of gender parity are analyzed. This reform embodies at a constitutional level the obligation of the State to guarantee the right to equality before the law and gender parity in the hiring and appointment processes of the Public Administration at the three levels of government, and guarantees that the functions of public security, justice administration and employment are exercised with a gender perspective. Finally, it reinforces the principle of

equal pay without distinction of gender, thus promoting the fight against the pay gap between men and women.

Keywords: gender parity, women, regulations

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

Recorrido hacia la igualdad de género

Este trabajo se desarrolla con un corte metodológico descriptivo, explicativo y documental abarcando las legislaciones reformadas por el Congreso de la Unión en el año 2022 en materia de paridad de género, específicamente en la regulación para la integración de las titularidades de las dependencias y entidades de la administración pública federal, así como las constituciones locales de las treinta y dos entidades federativas, en cuanto a la incorporación del principio de paridad de género para la designación de las personas titulares de sus poderes ejecutivos estatales y municipales

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma el 5 de febrero de 1857, promulgada el 5 de febrero de 1917, aún vigente, las previsiones en materia de derechos fundamentales ya se hacía mención a los términos individuo y persona, lo que podría interpretarse a favor de ambos sexos, y específicamente en cuanto a derechos de la mujer, se incluyeron disposiciones en materia laboral para proteger la maternidad.

No obstante, es 57 años después de la promulgación de la Constitución, que se reconoce la igualdad formal entre mujeres y hombres de forma expresa, mediante la reforma constitucional promulgada a través del Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974, en el que se reforman los artículos 4, 5, 30 y 123, a fin de incluir a la mujer de forma específica en los derechos fundamentales, estableciendo en el artículo 4 que “varón y mujer son iguales ante la ley”.

Ahora bien, como ha sido posible advertir a lo largo del presente documento, tal previsión no resultó suficiente para que las mujeres fueran consideradas con las mismas oportunidades que los hombres en los diversos ámbitos de la sociedad, tanto en política, economía, trabajo, entre otros. Haciendo esta consideración se destaca la reforma de 2011 a la Constitución Federal en materia de derechos humanos, a raíz de la cual el artículo 1 de la Constitución Federal, prevé que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; quedando prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

De esa forma la Carta Magna vigente en el Estado Mexicano establece como un derecho fundamental la igualdad y no discriminación, obligando a todas las autoridades (federal, estatal y municipal), en el ámbito de sus competencias, a promover, respetar, proteger y garantizar los

derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

De dichas previsiones se advierte la responsabilidad de los tres órdenes de gobierno de realizar acciones tendientes a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, todos ellos en igualdad de circunstancias.

Tal obligación se ve fortalecida por el principio de supremacía constitucional el cual halla su enunciado general, de acuerdo con Arteaga (2001) en el artículo 40 de la Constitución Federal, el cual además de prever la forma de Estado y de gobierno en los Estados Unidos Mexicanos, dispone que la Constitución es ley fundamental, y como tal debe ser respetada y obedecida tanto a nivel federal como local.

Asimismo, el artículo 133 de la Carta Magna establece a la Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, como la Ley Suprema. Atendiendo a este principio y al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, ambos previsto en la Constitución Federal, se advierte la obligación no solo de los poderes federales, sino de los locales de propiciar las condiciones para garantizar el referido derecho.

En el caso particular de la materia laboral, siendo ésta en México de jurisdicción federal, se tiene que la Ley Federal del Trabajo, desde su publicación en 1970, preveía disposiciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en el campo laboral, dentro de las que se encuentra lo establecido en los artículos 3 y 56, en los que se prohíbe establecer diferencias o distinciones entre trabajadores y sus condiciones de trabajo en razón de su sexo, y en lo particular lo dispuesto en el artículo 164, el cual a la letra dice “Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres”.

Este ordenamiento ha sufrido cuarenta y cuatro reformas, de las cuales cinco han incluido previsiones específicas en materia de igualdad de género, las más destacadas aprobadas por el Congreso de la Unión en el año 2019, las cuales conforman el marco jurídico laboral vigente a favor de la integración de las mujeres en el trabajo son las siguientes:

Publicado en el DOF el 31 de diciembre de 1974 *Fe de erratas* publicada el 09 de enero de 1975. El Decreto de Reformas y Adiciones a diversos artículos de la Ley General de Población. Ley de Nacionalidad y Naturalización. Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal, Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y Código de Comercio. Con el objetivo de Prever mejores condiciones de trabajo para las mujeres embarazadas y madres trabajadoras, así como la prohibición a los patrones de negarse a aceptar trabajadores por razón de su sexo.

El decreto publicado en el DIF el 30 de noviembre de 2012, donde se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que tiene por objeto incorporar

la noción de trabajo decente que promueve la OIT, para destacar entre otros elementos que deben imperar en cualquier relación laboral, la no discriminación por razón de género, así como fortalecer los derechos de la mujer trabajadora, prohibiendo los actos de hostigamiento o acoso, inclusión de las licencias de paternidad, prohibir la práctica de exigir certificados de ingravidez, entre otros.

El primero de mayo de 2019 se publica en el DOF el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, con el objetivo de Reformar de manera integral el sistema de justicia laboral, para integrarlo al Poder Judicial. En particular se actualizan algunas disposiciones a fin de precisar la igualdad laboral entre mujeres y hombres, y la inclusión de las mujeres en la participación de las organizaciones sindicales.

El 2 de julio de 2019 se decreto en el DOF las reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar, con el objetivo de establecer previsiones específicas a favor de las personas trabajadoras del hogar, de forma que puedan gozar de las mismas prestaciones laborales que el resto de las categorías laborales, sin discriminación.

Por último, el 11 de enero de 2021 se publicó en el DOF el decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo, con el objetivo de regular la figura del teletrabajo, en lo particular en materia de igualdad de género, prevé la obligación para los patrones de observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

Con lo anterior destacado se puede decir que, legalmente no existe ningún tipo de distinción entre hombres y mujeres en cuanto al reconocimiento y garantía de sus derechos humanos; ambos deben tener igual acceso de oportunidades en todos los aspectos esenciales para tener una vida digna, como salud, educación, vivienda y trabajo. La visión internacional ha generado posturas y normas protectoras que reconoce la especificidad femenina solamente como formas de incapacidad o minoría social, así como posturas y normas habilitantes que nacen en una concepción de igualdad de manera complicada y que no resulta sencillo posicionar a las mujeres. De este cuestionamiento resulta importante resaltar y comprobar que la frontera entre reglamentaciones entre normas protectoras no han sido rígidas, y han sido las condiciones político-sociales las que han tenido el poder de determinar el significado entre una y otra.

La acción política de las mujeres

Por otro lado, los primeros intentos para propiciar la participación de las mujeres en el gobierno de México, datan de 1993, previendo en el Código Federal de Instituciones y

Procedimientos Electorales (Cofipe) (ahora abrogado) que los partidos políticos debían promover una mayor participación de las mujeres en la vida política del país, a través de su postulación a cargos de elección popular. Esta previsión carecía de coercitividad alguna, pudiendo considerarse como una mera recomendación “derivada de un esfuerzo fallido por denotar la ausencia de participación del género femenino en la vida política nacional” (Véjar, 2018).

Posteriormente, en 1996, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de noviembre, se adicionaron y modificaron algunas disposiciones del Cofipe, para entre otras disposiciones prever el sistema de cuotas, como acción afirmativa a favor de la integración de las mujeres en la política del país. De esta forma el artículo Vigésimo Segundo, del mencionado decreto, estableció lo siguiente:

Los partidos políticos nacionales considerarán en sus estatutos que las candidaturas por ambos principios a diputados y senadores, no excedan del 70% para un mismo género. Asimismo, promoverán la mayor participación política de las mujeres.

No obstante, dada la generalidad de la disposición, al no distinguir entre candidaturas titulares o suplentes, ni entre el orden o jerarquía de la ubicación de candidatos dentro de las listas plurinominales, los partidos podían satisfacer fácilmente la cuota de género mediante las candidaturas uninominales suplentes, o bien ubicando a sus candidatas en los últimos escaños de las listas plurinominales (Aparicio, 2011).

Más tarde, en 2002, el 24 de junio, se publica en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se adiciona el numeral 1 del artículo 4o.; se reforma el numeral 3 del artículo 175; se adicionan un artículo 175-A, un artículo 175-B y un artículo 175-C; se adicionan dos incisos al párrafo 1 y se reforma el párrafo 3 del artículo 269 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, y se deroga el artículo transitorio Vigésimo Segundo del Artículo primero del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, publicado el 22 de noviembre de 1996.

En dicha reforma, se establecía como un derecho de los ciudadanos y obligación para los partidos políticos la igualdad de oportunidades y la equidad entre hombres y mujeres para tener acceso a cargos de elección popular (artículos 4 y 175 del Cofipe); asimismo, se adicionaron los artículos 175-A y 175-B, para prever las cuotas de género en las candidaturas a diputados y senadores, precisando que en ningún caso incluirían más del 70% de candidatos propietarios de un mismo género, y que las listas de representación proporcional se integrarán por segmentos de tres candidaturas, en los que debían incluirse candidatos de género distinto.

Hasta este momento, los esfuerzos por alcanzar la igualdad sustantiva de las mujeres se habían acotado a la materia electoral, más el 9 de enero de 2006, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, con el propósito de

incluir como principio rector del Sistema de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada, la equidad de género.

En esta reforma, de acuerdo con el Dictamen correspondiente de las Comisiones Unidas de Gobernación y Equidad de Género (2005), se retoma el concepto de equidad de género establecido en la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, en cuyo artículo 5 se le definía como:

... principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquéllos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

De esta forma se prevé que, entre otros, serán principios rectores del mencionado Sistema competencia por mérito y equidad de género; así como que, en igualdad de condiciones, tendrán preferencia para acceder a diferentes cargos, los servidores públicos de la misma dependencia, procurando el equilibrio entre ambos géneros (artículos 2 y 32 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal).

Cabe mencionar que este texto aún continúa vigente, no obstante que el 16 de febrero de 2018, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman los artículos 1; 4, primer párrafo y segundo guión; 5, noveno y décimo párrafos; 6, fracciones II, tercer párrafo, III, IV, segundo párrafo; 7, fracciones I, IX, XIII, XVI, XXI y XXII; 15, fracción IV; 19, fracción IV; 20, fracción I; 24, primer párrafo; 26, fracciones I y III; 27, fracción II y 28 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, para entre otros aspectos modificar el término equidad de género por el de paridad de género.

Lo expuesto, conforme al propio Dictamen de la Cámara de Diputados (2017), con el propósito de homologar el término equidad por el de igualdad, como parte de las acciones afirmativas en materia legislativa que el Estado Mexicano debía instrumentar en acato a la CEDAW y a la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

La Comisión dictaminadora estableció que atendiendo a las observaciones de los citados instrumentos, igualdad es el término correcto tendiente al empoderamiento de las mujeres, para brindarle un acceso igualitario en los diferentes escenarios de poder, al mismo tiempo que es el concepto vinculado con la discriminación, de tal forma que al emplear el concepto igualdad en vez de equidad, no se da lugar a interpretaciones de discriminación por motivos de género, de forma que se reivindica el respeto hacia los derechos de la mujer (Cámara de Diputados, 2017).

Dado lo expuesto, se tiene que actualmente el término correcto es igualdad de género, y la referencia que se realiza en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal debería interpretarse en ese sentido.

Continuando con la relatoría de reformas legales en materia de igualdad de género, en 2007 se aprobó un nuevo Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (Cofipe), el

cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de enero de 2008, el cual acorde al propio dictamen a través del cual es aprobado,

En materia de equidad de género, el Cofipe bajo estudio y dictamen propone ir más lejos en lo avanzado por anteriores reformas. Para tal efecto se propuso que las listas de candidatos plurinominales, el criterio de equidad de género se traduzca en al menos dos lugares escalonados dentro de cada tramo de cinco candidatos, lo que significa llevar la norma a un 60 por ciento máximo de candidatos de un mismo género, y 40 por ciento para el otro; lo anterior sin perjuicio de los mayores avances que los partidos políticos tengan establecidos en sus respectivos estatutos.

Sin embargo, este sistema de cuotas resultó insuficiente para alcanzar la igualdad de género, instrumentándose en su lugar el principio de paridad, que se constituye en un acelerador de la igualdad de facto. A diferencia de la cuota, señala Torres (2018), que es una medida temporal de ajuste cuyo objetivo es reducir la subrepresentación de las mujeres en la política, la paridad es una medida definitiva que busca compartir el poder político entre mujeres y hombres. La paridad no es cuota mayor a favor mujeres, es la expresión más amplia de universalidad y un instrumento de reivindicación del derecho a la igualdad, mediante el reconocimiento de la dualidad del género humano: mujeres y hombres. Dicho de otra manera, ésta contribuyó a realizar una de las finalidades mayores de la democracia: el derecho a la igualdad de todos los seres humanos.

Principio de Paridad de Género

La necesidad de evolucionar hacia la instrumentación del principio de paridad de género en el campo laboral, a efecto de lograr que las mujeres sean vistas como individuos, para contrarrestar la discriminación basada en el sexo (Wallach, 2012) de tal forma que las relaciones de poder existentes se modifiquen, no se trata de darle representación a la mujer por el hecho de serlo, sino que de sea vista como individuo parte de la sociedad, con el mismo acceso a las condiciones básicas para una vida digna.

Al respecto, es de señalar que desde una visión doctrinal de personal de la SCJN, se considera que el imponer el principio de paridad de género en el ejercicio de cargos públicos, especialmente aquellos de elección popular, no representa una acción afirmativa, ya que “es una medida permanente para lograr la inclusión de mujeres en los espacios de decisión pública” (Bonifaz, 2016).

Es de destacar que este nuevo código ya preveía el principio de paridad de género, pero no de instrumentación obligatoria, sino que se estableció como obligación de los partidos políticos nacionales, el procurar la paridad de los géneros en sus órganos de dirección y en las candidaturas a cargos de elección popular, particularmente en el Congreso de la Unión, tanto de mayoría relativa como de representación proporcional (artículos 38 y 218 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales).

En el proceso electoral federal de 2009, a un año de la emisión del código en cita, de acuerdo con Aparicio (2011) los efectos de las reformas a las cuotas de género fueron mixtos; se observó un incremento en las candidaturas femeninas, pasando de 35% en 2006 a 38.9% en 2009, en las elecciones, el nuevo Congreso pasó de tener 137 a 141 diputadas al inicio del periodo, es decir, solo aumentó de 27.4% a 28.2%.

Aunado a lo anterior, cabe recordar que fue en dichas elecciones de 2009 en las que se presentó el fenómeno conocido como Las Juanitas, ésto es, aquellas candidatas a puestos públicos de elección popular, que una vez obtenido el cargo renunciaron o solicitaron licencia con el objetivo de ser reemplazadas por su suplente masculino.

Esto como evidencia de que aunado a cualquier acción afirmativa que se instrumente, debe acompañarse de una reeducación en la materia, ya que siempre se podrá buscar la forma de evadir el reconocimiento hacia la mujer en su capacidad para participar en la vida política y económica del país.

Hasta este momento, cómo es posible apreciar de la relatoría, las disposiciones planteadas son de orden legal, no constitucional, con resultados si bien positivos, no de gran impacto en la garantía de la igualdad sustantiva de las mujeres en el país.

De esta forma, el 10 de febrero de 2014, se publica en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia política-electoral, en el cual entre muchos otros artículos se reforma el 41, para prever en el segundo párrafo de su fracción I:

Los partidos políticos tienen como fin promover la participación del pueblo en la vida democrática, contribuir a la integración de los órganos de representación política y como organizaciones de ciudadanos, hacer posible el acceso de éstos al ejercicio del poder público, de acuerdo con los programas, principios e ideas que postulan y mediante el sufragio universal, libre, secreto y directo, así como las reglas para garantizar la paridad entre los géneros, en candidaturas a legisladores federales y locales. Sólo los ciudadanos podrán formar partidos políticos y afiliarse libre e individualmente a ellos; por tanto, quedan prohibidas la intervención de organizaciones gremiales o con objeto social diferente en la creación de partidos y cualquier forma de afiliación corporativa.

De lo anterior se desprende la incorporación a nivel constitucional del principio de paridad de género, como una evolución de la acción afirmativa del sistema de cuotas (Solorio, 2014), lo que dio lugar a la necesidad de esclarecer circunstancias como, por ejemplo, el alcance que éste tendría en las elecciones federales, estatales y municipales, derivándose varias tesis y jurisprudencias del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, en las que se estableció que la paridad de género debía permear en todos los niveles de cargos de elección popular, el federal, estatal y municipal, haciéndose énfasis en su obligatoriedad, evitando interpretaciones sui

generis o excepciones realizadas sin fundamento constitucional, pueden generar el menoscabo a la esfera jurídica del gobernado (Véjar, 2018).

Adicionalmente, la mencionada reforma se tiene como un esfuerzo de los legisladores por generar medidas para la igualdad de género, lo que dio lugar a la actualización normativa de las leyes electorales a fin de determinar diversas medidas para instrumentalizar el principio de paridad de género; siendo que el proceso de armonización legislativa culminó, en las entidades federativas con elecciones en 2015, antes de que iniciara el proceso electoral (Bonifaz, 2016).

Derivado de esta reforma de 2014, en la elección federal de 2018, la Cámara de Senadores quedó integrada en un 50.8% por hombres y 49.2% por mujeres, en tanto que la de Diputados por un 51.8% por hombres y 48.2% por mujeres. Asimismo, en el ámbito estatal, la composición de las legislaturas locales en 2019 es idéntica a la que se tiene en la Cámara de Diputados Federal, es decir, 50.8% de hombres y 49.2% de mujeres (PROIGUALDAD, 2020).

Finalmente, el 6 de junio de 2019, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto a través del cual se reforman los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para establecer que, para la integración de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial federal, estatal y municipal, debía realizarse bajo el principio de paridad de género.

Esta reforma es el resultado del estudio de siete iniciativas de reforma constitucional propuestas por diversos senadores y senadoras entre 2018 y 2019, todas con el objetivo común de visibilizar a la mujer en el Gobierno e incrementar su participación en él, como un importante paso en el logro de la igualdad sustantiva de las mujeres.

En el Dictamen de las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales y de Igualdad de Género (2019) que contiene el proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de paridad de género, retomando la iniciativa de la Senadora Kenia López Rabadán, que acorde el propio dictamen, es la base de la reforma, se define al principio de paridad de género como

“un mecanismo formal para posibilitar la participación de las mujeres en la toma de decisiones, a través de su integración en cargos públicos de elección popular y en la configuración de la agenda pública del Estado”.

De esta forma, podría decirse que el hecho de elevar a rango constitucional el principio de paridad de género crea “la expectativa de que, en su momento, mujeres y hombres ocupen las plazas en una proporción de 50/50, lo que lleva a pensar que las acciones afirmativas serán desplazadas por medidas permanentes que permitan mantener la igualdad lograda” (Santana, 2023).

Lo expuesto considerando como Saba (2021) menciona que la paridad parecería tener dos ventajas estratégicas; en principio elevar el piso de participación de las mujeres, que bajo el sistema de cuotas, por lo regular (aunque no se especificará de forma expresa) siempre era inferior

al 30%, y, por el otro, argumentar cierta idea de justicia, ya que si la comunidad se compone por hombres y mujeres en partes relativamente iguales, entonces resulta justo exigir que los órganos públicos de representación reflejen esa composición social.

Tabla 1

Integración de las mujeres en el trabajo

Publicación en el DOF	DECRETO	OBJETO
31 de diciembre de 1974 <i>Fe de erratas</i> publicada el 09 de enero de 1975	Decreto de Reformas y Adiciones a diversos artículos de la Ley General de Población. Ley de Nacionalidad y Naturalización. Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal, Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y Código de Comercio.	Prevé mejores condiciones de trabajo para las mujeres embarazadas y madres trabajadoras, así como la prohibición a los patrones de negarse a aceptar trabajadores por razón de su sexo.
30 de noviembre de 2012	Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Incorporar la noción de trabajo decente que promueve la OIT, para destacar entre otros elementos que deben imperar en cualquier relación laboral, la no discriminación por razón de género, así como fortalecer los derechos de la mujer trabajadora, prohibiendo los actos de hostigamiento o acoso, inclusión de las licencias de paternidad, prohibir la práctica de exigir certificados de ingravidez, entre otros.
1 de mayo de 2019	Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal	Reformar de manera integral el sistema de justicia laboral, para integrarlo al Poder

	del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.	Judicial. En particular se actualizan algunas disposiciones a fin de precisar la igualdad laboral entre mujeres y hombres, y la inclusión de las mujeres en la participación de las organizaciones sindicales.
2 de julio de 2019	Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar.	Establecer provisiones específicas a favor de las personas trabajadoras del hogar, de forma que puedan gozar de las mismas prestaciones laborales que el resto de las categorías laborales, sin discriminación.
11 de enero de 2021	Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.	Regular la figura del teletrabajo, en lo particular en materia de igualdad de género, prevé la obligación para los patrones de observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

Fuente: Decreto de reformas y adiciones, diversos años.

De esta forma se tiene que legalmente no existe ningún tipo de distinción entre hombres y mujeres en cuanto al reconocimiento y garantía de sus derechos humanos; ambos deben tener igual acceso de oportunidades en todos los aspectos esenciales para tener una vida digna, como salud, educación, vivienda y trabajo.

METODOLOGÍA

Este estudio tiene un enfoque metodológico descriptivo, explicativo y documental, basado en la revisión y análisis de la normativa relacionada con la paridad de género en México. El trabajo se centra en las reformas constitucionales y legales impulsadas en los últimos años, en especial las modificaciones del Congreso de la Unión en 2022 en cuanto a la paridad de género y la integración de las dependencias de la administración pública.

La metodología utilizada se basa en los siguientes pasos:

Selección de fuentes documentales

Se realizó una revisión exhaustiva de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de los Decretos publicados en el Diario Oficial de la Federación (DOF), que abordaron reformas relacionadas con la paridad de género en la administración pública, las leyes federales de trabajo y los derechos de las mujeres en el ámbito político.

Se tomaron en cuenta las reformas constitucionales, particularmente aquellas que establecen el principio de igualdad de género, tales como las reformas de 2011 y las de 2014 que implicaron la modificación de diversos artículos para garantizar la igualdad y la paridad en los cargos públicos.

Revisión de leyes y decretos relevantes

Se analizaron leyes clave, como la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2016) y la Ley Federal del Trabajo, junto con otras disposiciones legales que impulsan la equidad de género, en especial en las áreas política y laboral.

En el análisis, se destacaron las reformas a los códigos federales y las legislaciones locales que promueven la paridad de género en la designación de funcionarios públicos y en los procesos electorales.

Análisis de la evolución legislativa

Se examinaron las acciones afirmativas implementadas desde 1993, incluyendo el sistema de cuotas, que buscaba una mayor participación política de las mujeres. Este análisis histórico permitió observar cómo las medidas de acción afirmativa fueron transformándose hacia un sistema de paridad de género, con la obligación de respetar un equilibrio numérico entre hombres y mujeres en los cargos de elección popular y en el nombramiento de funcionarios públicos.

Evaluación de los impactos legales y sociales

Se evaluaron los efectos de las reformas, tanto a nivel federal como local, y se analizó cómo la paridad de género fue consolidándose como un derecho constitucional, lo que permitió que las mujeres tuvieran un acceso más equitativo a las posiciones de poder en México.

A través del análisis documental, se discutieron los resultados de la implementación de estas reformas y se reflexionó sobre los retos persistentes para alcanzar una verdadera igualdad sustantiva.

Enfoque de análisis cualitativo:

La investigación utilizó un enfoque cualitativo para interpretar los documentos legales y las reformas legislativas, destacando las implicaciones de los cambios normativos en la realidad política, social y laboral del país.

Se realizó una interpretación crítica de las leyes y su impacto en la vida cotidiana de las mujeres, especialmente en el acceso a cargos públicos y en las condiciones laborales.

La metodología documental adoptada en este estudio permitió proporcionar una visión integral sobre la evolución de la paridad de género en México y sus efectos en la legislación, así como en la participación política de las mujeres en el país.

RESULTADOS

Durante las últimas cuatro décadas la sociedad mexicana ha experimentado transformaciones económicas y sociodemográficas considerables; la acelerada urbanización, la ampliación de la industrialización, la acentuada migración rural-urbana, la expansión del sistema educativo y la diversificación de los mercados de trabajo urbanos son algunos de los aspectos que caracterizan este rápido proceso de cambio social. Entre estas dimensiones de cambio señaladas es necesario ampliar nuestro conocimiento en lo concerniente a las nuevas formas de trabajo.

Un acumulado de investigaciones concentradas en el análisis de la oferta laboral y la dinámica de los mercados de trabajo ha dado a conocer las herramientas conceptuales y metodológicas necesarias para dar cuenta del grado de desigualdad entre hombres y mujeres en las actividades de trabajo.

En este mismo tenor, la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral se encuentra vinculada a una compleja red de factores que han transformado las relaciones micro y macrosociales de las mujeres. Desde esta perspectiva, profundizar en la comprensión y el análisis de la contribución de las mujeres al espacio público permite incorporar nuevos componentes a la configuración de las características de la inserción de las mujeres en la actividad económica como una nueva forma de identidad femenina y su permanencia en estos ámbitos.

Revisando estas evidencias se observa que la estructura prototípica de la familia en prácticamente todas las sociedades se ha fundamentado en una división del trabajo en función del sexo; mientras los hombres tienen más amplias funciones instrumentales de vínculo con la sociedad a las mujeres se les asignan roles expresivos y se las circunscribe fundamentalmente al mundo de la familia. De esta forma, en los países desarrollados se encuentra una clara tendencia hacia una mayor participación de las mujeres en distintas esferas de lo social. La evolución reciente de la familia ha generado modificaciones que están afectando la división sexual del

trabajo y la vez contribuyen a la construcción de escenarios más favorables para las mujeres al debilitar las estructuras patriarcales y abrir más espacios para ellas.

En este sentido, la Constitución no sólo dispone que dentro de los aspirantes a los cargos de elección popular se incluyan mujeres y hombres, sino que en el caso de la elección de los 200 diputados y diputadas según el principio de representación proporcional y el Sistema de Listas Regionales, establece que las cinco circunscripciones electorales plurinominales del país sean conformadas de acuerdo con el principio de paridad, encabezadas alternadamente entre mujeres y hombres cada periodo electivo; los mismo que para las treinta y dos senadurías elegidas según el principio de representación proporcional, mediante el sistema de listas votadas en una sola circunscripción plurinominal nacional, conformadas de acuerdo con el principio de paridad, y encabezadas alternadamente entre mujeres y hombres cada periodo electivo.

A través de dicho mecanismo, no solo se garantiza el derecho de cada persona a ocupar un cargo de elección popular, sin ser discriminado por su sexo, sino también que en los órganos de representación de la población mexicana, exista una verdadera representación de los integrantes de la sociedad, mujeres y hombres, enriqueciéndose las decisiones que dirigen al país y procurando que reflejen la realidad de las necesidades actuales.

Por su parte, en cuanto al Poder Ejecutivo Federal, no sólo para la elección de su titular, los partidos políticos deberán respetar el principio de paridad de género, sino que en términos del citado artículo 41, una vez electa la persona para ocupar el cargo, ésta deberá realizar el nombramiento de las personas titulares de las secretarías de despacho observando el principio de paridad de género en las formas y modalidades que la ley determine.

Lo expuesto implica que el Gabinete Presidencial, integrado por veinte Secretarías de Estado (artículo 26 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal), diez titulares deben ser mujeres y diez hombres, y éstos deben ser nombrados por el Presidente o presidenta de la República en funciones, bajo las formas y modalidades que determine la ley.

En la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, ordenamiento que establece las bases de organización de la Administración Pública Federal (artículo 1 de la misma Ley), no prevé las formas y modalidades para instrumentar el principio de paridad de género en la designación de las personas titulares de las Secretarías de Estado, y sólo establece requisitos específicos para el Consejero Jurídico que son los equivalentes del Fiscal General de la República (artículo 4), a saber, conforme al artículo 102 de la Constitución Federal:

Ser ciudadana mexicana por nacimiento, en ejercicio de sus derechos; tener cuando menos treinta y cinco años cumplidos el día de la designación; contar, con antigüedad mínima de diez años, con título profesional de licenciatura en derecho; gozar de buena reputación, y no haber sido condenada por la comisión de delito doloso.

Hay que destacar que la única Ley que prevé la aplicación del principio de paridad de género para la selección de personal en la Administración Pública Federal es la Ley del Servicio

Exterior Mexicano, en cuyo numeral 28 último párrafo indica que en los procesos de ingreso se fomentaría la participación de las mujeres y se adoptarán metodologías y mecanismos que tiendan a favorecer la paridad de género en el Servicio Exterior.

CONCLUSIÓN

Partiendo de lo expuesto se tiene que en la actualidad se carecen de los mecanismos para la designación de las personas titulares de las Secretarías de Estado bajo el principio de paridad de género, quedando al arbitrio total del Presidente de la República el nombrar a dichos funcionarios en cumplimiento a la disposición constitucional.

Con respecto al Poder Judicial de la Federación, depositado en términos del artículo 94 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en una Suprema Corte de Justicia, en un Tribunal Electoral, en Plenos Regionales, en Tribunales Colegiados de Circuito, en Tribunales Colegiados de Apelación y en Juzgados de Distrito, el mismo numeral refiere que la ley establecerá la forma y procedimientos mediante concursos abiertos para la integración de los órganos jurisdiccionales, observando el principio de paridad de género.

En ese sentido la Ley de carrera judicial del Poder Judicial de la Federación, en principio se observa que en su artículo 7 fracción VII, se define a la paridad de género como la “generación de condiciones orientadas a consolidar, de manera progresiva y gradual, una composición igualitaria entre hombres y mujeres en las distintas etapas y procesos que comprende la Carrera Judicial”; de forma que al instrumentarla en los procesos de selección, se sabe con claridad el objetivo que se persigue en materia de igualdad de género.

En los organismos autónomos en México, se desprende que en el caso del Banco de México, la Comisión Federal de Competencia Económica y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, sus ordenamientos reguladores, Ley del Banco de México, la Ley Federal de Competencia Económica y Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geografía, respectivamente, no contemplan mecanismo alguno para la instrumentación del principio de paridad de género en la integración de sus órganos de gobierno, ni titulares o servicios públicos que los conforman, lo cual no implica que los procesos de selección de los integrantes de sus órganos de gobierno no se rijan bajo dicho principio atendiendo a la disposición constitucional, sino que los mecanismos para instrumentarlo quedan al arbitrio de quienes conducen los procesos.

En el caso de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, el artículo 5 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos indica que en la designación de las Visitadurías Generales se debe aplicar el principio de paridad de género, sin hacer mayor precisión en la forma en la que ello deberá realizarse.

Cabe mencionar que dicha disposición es de reciente adición a través del Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de marzo de 2024, aprobado por la Cámara de Senadores en sesión del 13 de febrero de 2024, considerando entre otros aspectos que:

El reconocimiento de la paridad como una regla permanente que rige la integración de los órganos del Estado es indispensable para comprender el impacto y los alcances de este nuevo pacto social. Se trata, pues, de un cambio profundo que tiene y tendrá efecto en todos los procesos electorales y también en todos los procesos de nombramiento y designación de quienes integren los distintos órganos del Estado mexicano (Cámara de Diputados, 2023).

De lo antes expuesto en síntesis se desprende que para ninguno de los tres Podres de la Unión ni para los organismos autónomos, se prevé constitucionalmente, la obligación de emplear el principio de paridad de género en la designación de los servidores públicos que los integran, sin embargo, como se observa de los ordenamientos reguladores de la organización del Poder Judicial de la Federación y de la Fiscalía General de la República, el principio no sólo aplica para sus titulares, sino para todos sus trabajadores, fomentando con ello la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso a la función pública.

Aunado a lo expuesto, del estudio de las disposiciones constitucionales y legales, es posible desprender la concomitancia del principio de paridad de género con el derecho a la buena administración y el principio de mérito. Ello, ya que el principio de paridad de género no se instrumenta de forma aislada o arbitraria, sino que en la mayoría de los casos se prevén requisitos específicos que se deben cumplir para acceder a los cargos públicos o bien (mérito), en los casos de elección popular, que hayan obtenido la mayoría de los votos en el proceso electoral; lo que garantiza para los mexicanos, que se encuentra debidamente representado en el Gobierno toda la población, mujeres y hombres, y que quienes se encuentran representándolos y administrando la Nación son las personas mejor capacitadas para hacerlo.

REFERENCIAS

- Calle, D. (2016). *Análisis De Las Acciones Afirmativas Para La Igualación De Género En Colombia Liberalismo De Rawls V/S Feminismo Radical De Catherine Mackinnon*. Colombia : Universidad Libre.
- Rawls, J. (2002). *La justicia como equidad*. España, Paidós.
- Saba, R. (2012). *Pobreza, derechos y desigualdad estructural*. México : Suprema Corte de Justicia de la Nación : Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación : Instituto Electoral del Distrito Federal.
- Solorio R. (2014). *Para entender la paridad de genero*. México : Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias (CEDIP).
- COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, 2012, *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. México
<https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicano, 1917, México. Declaración de los derechos de
lamujer https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/catedra/materiales/u1_cuaderno2_trabajo.pdf
- Declaración de los derechos del hombre
https://www.conseilconstitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/espagnol/es_dhc.pdf
- Ley Federal del Trabajo, 1970, México.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2016, México.