

EDICIÓN ESPECIAL

TRABAJOS GANADORES PREMIO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y LA IGUALDAD DE GÉNERO



LXII LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS

COMITÉ
DEL CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO DE LAS
MUJERES Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

CEAMIEG
CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO DE LAS
MUJERES Y LA EQUIDAD DE GÉNERO



PRIMER LUGAR

SEGUNDO LUGAR

TERCER LUGAR

Introducción

Para el Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género de la Cámara de Diputados, es un honor presentar en una Edición Especial, los trabajos ganadores del Premio Nacional de Investigación “Derechos Humanos de las Mujeres y la Igualdad de Género”, convocado en el año 2014, con el objeto de brindar un reconocimiento al trabajo académico y de investigación de las personas interesadas en avanzar hacia una sociedad igualitaria y libre de discriminación por razones de género.

Aprovecho la ocasión para realizar un sincero agradecimiento a quienes presidieron el Jurado de este Certamen. Me refiero de manera particular a la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV), a través de sus integrantes, la Dra. Susana Thalía Pedroza de la Llave, Comisionada y al Mtro. Sergio Jaime Rochín del Rincón, Presidente, ambos investigadores especialistas con una amplia trayectoria profesional y académica, caracterizados por una convicción igualitaria, quienes nos brindaron todo su apoyo, para la realización de este Premio.

Agradecemos también a todas las personas que nos dieron la confianza al participar enviando sus trabajos y especialmente a los seleccionados para su publicación, los cuales se hicieron acreedores a los tres primeros lugares, me refiero al proyecto ganador del primer lugar denominado *“Fortalecimiento del Marco Jurídico sobre la vida laboral y familiar. Un enfoque de Género”* que presentó Paola Martínez Vergara; al que obtuvo el segundo lugar correspondiente a Víctor Amaury Simental Franco que desarrolla una *“Agenda Pendiente en la Política Nacional de Equidad de Género y Derechos Humanos de la Mujer: Modificación al régimen jurídico del sistema de filiación parental-infantil en México”*, ambos correspondientes a Estudios Jurídicos así como al Grupo INNOVE acreedor al tercer lugar, integrado por José Antonio Maya Alcántara, Adolfo Romero Garibay y Salvador Madrigal Villegas, quienes presentaron una propuesta de Políticas Públicas con el tema *“Percepción*

de la Perspectiva de Género en la Comunidad Médica en las unidades de especialidades médicas de Tepic, Nayarit”

Agradezco a las Diputadas integrantes del Comité del CEAMEG por el apoyo brindado para la realización de este Premio Nacional de Investigación, con el cual sin duda se aportan insumos valiosos a la tarea legislativa en materia de modificaciones al marco normativo vigente en las temáticas abordadas, así como las propuestas al conjunto de acciones de política pública en materia del adelanto de las mujeres y la equidad de género.

Finalmente, reconozco el apoyo invaluable del equipo de trabajo que me acompaña en el CEAMEG, al C.P. Alfredo Jaramillo Hernández, Coordinador Técnico, a la Mtra. Milagros del Pilar Herrero Buchanan, Directora de Estudios Sociales de la Posición y Condición de las Mujeres y la Equidad de Género y a la Mtra. Nuria Gabriela Hernández Abarca, Directora de Estudios Jurídicos de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género.

Lic. Marina Mandujano Curiel

Directora General del CEAMEG

Prólogo

Uno de los objetivos específicos del Comité del Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CCEAMEG) es el posicionar y difundir mediante diversas acciones los análisis, propuestas y contenidos de todos aquellos temas que son prioritarios respecto de los derechos humanos de las mujeres, teniendo como una de sus líneas de acción el proponer y organizar eventos que apoyen y promuevan el adelanto de las Mujeres.

Por ello, este Comité consideró importante impulsar, abrir y difundir la Convocatoria 2014 al 1er Premio Nacional de Investigación “*Derechos Humanos de las Mujeres y la Igualdad de Género*”, con el objetivo de fomentar y promover el conocimiento en materia de género y fortalecer la investigación en derechos humanos de las mujeres para el trabajo legislativo en México, desde la visión jurídica, de políticas públicas, presupuesto con perspectiva de género y sociodemográfica.

Es de gran satisfacción para este Comité haber recibido un importante número de investigaciones motivadas por esta convocatoria que sin duda reflejan el interés y la necesidad de profundizar día a día en la investigación profunda de los derechos humanos de las mujeres.

La presente edición especial al Premio Nacional de Investigación “*Derechos Humanos de las Mujeres y la Igualdad de Género*” aloja los trabajos que fueron premiados con los tres primeros lugares, como un reconocimiento a su interés en los temas de los derechos humanos de las mujeres, que se ve reflejado en sus investigaciones y en las aportaciones que éstas hacen al trabajo legislativo en México.

Paola Martínez Vergara, premiada con el primer lugar, con el trabajo intitulado “*Fortalecimiento del marco jurídico sobre la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral, un enfoque de género*”, nos señala que “el reto para México es

continuar en la construcción de los instrumentos internacionales necesarios para que las políticas públicas puedan desarrollarse con bases sólidas y congruentes con el paradigma de los derechos humanos en el contexto de la transición hacia el Estado democrático al que todos aspiramos”.

Víctor Amaury Simental Franco, premiado con el segundo lugar, con el trabajo nombrado *“Agenda pendiente en la política nacional de equidad de género y derechos humanos de la mujer: modificación al régimen jurídico del sistema de filiación parental-infantil en México”*, señala en sus conclusiones que “El Estado Mexicano tiene una deuda histórica con las mujeres”, y que tendrá que trabajarse en consecuencia, de ahí su propuesta de modificación legislativa.

Finalmente, José Antonio Maya Alcántara, Adolfo Romero Garibay y Salvador Madrigal Villegas, coautores premiados con el tercer lugar, con el trabajo titulado “Percepción de la perspectiva de género en la comunidad médica en las unidades de especialidades médicas de Tepic, Nayarit”, hacen énfasis en que la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas sigue siendo un tema pendiente no sólo en las instituciones gubernamentales del estado de Nayarit sino en todo el país, habiéndose convertido ya en un tema impostergable de atención.

Nuestro reconocimiento a sus investigaciones y aportaciones, sin duda contribuyen al adelanto de las mujeres.

Dip. Flor de María Pedraza Aguilera

PRESIDENTA DEL COMITÉ DEL CENTRO DE ESTUDIOS

PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

EDICIÓN ESPECIAL

1^{er} LUGAR

**FORTALECIMIENTO DEL MARCO
JURÍDICO SOBRE LA CONCILIACIÓN
ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA
LABORAL, UN ENFOQUE DE GÉNERO.**

PAOLA MARTÍNEZ VERGARA



LXII LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS

COMITÉ
DEL CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO DE LAS
MUJERES Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

CEAMIEG
CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO DE LAS
MUJERES Y LA EQUIDAD DE GÉNERO



**FORTALECIMIENTO DEL MARCO JURÍDICO SOBRE LA
CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL,
UN ENFOQUE DE GÉNERO**

Paola Martínez Vergara

Primer lugar

Este material es propiedad de la Cámara de Diputados. Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de su autora y no refleja, necesariamente, el punto de vista del CEAMEG.

Contenido

Introducción	3
I. Marco conceptual	5
II. Marco jurídico de la Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar en México	8
1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	8
2. Organismos e instrumentos internacionales	10
3. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	16
4. Ley Federal del Trabajo	17
5. Ley del Seguro Social	23
6. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	24
7. Ley el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	26
III. Avances legislativos en otros países	28
1. España	28
2. Chile	31
3. Argentina	32
IV. Esbozos para una Ley Federal de Conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales	38
Consideraciones finales	41
Referencias	44

Introducción

La construcción de la igualdad de género en el contexto del paradigma de los derechos humanos en México es un proceso que necesita la concurrencia de un mosaico de acciones sociales, culturales, económicas y jurídicas, en que la participación del gobierno y los diferentes sectores de la sociedad es indispensable. Esto sólo puede transformarse dentro de una Nación que intenta ser más democrática y, en esa medida, promover la participación integral de mujeres y hombres de manera corresponsable.

El objetivo de este artículo consiste en analizar uno de los retos pendientes: el fortalecimiento del marco jurídico de la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral en donde se ubica parte de la problemática que ha obstaculizado el desarrollo pleno y armónico de las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares. Esta necesidad atiende a las dificultades que viven de manera predominante las mujeres, quienes al incorporarse al mercado laboral, continúan haciéndose cargo, por razones culturales, del trabajo doméstico, la crianza de los hijos y el cuidado de familiares enfermos o adultos mayores. Esto se ha traducido en dobles o triples jornadas de trabajo y en situaciones de inestabilidad laboral.

El origen de esta realidad se manifiesta en la división o asignación de los roles femenino y masculino el cual determina, por regla general, que las mujeres asuman el trabajo reproductivo y los varones el papel de proveedores. Este esquema patriarcal se está transformando lenta y paulatinamente. Sin embargo, al margen de esta compleja realidad familiar, sea hombre o mujer quien efectúe el trabajo reproductivo, lo cierto es que existen graves dificultades para conciliar o armonizar la vida familiar y la vida laboral, con las consecuencias que esto puede ocasionar.

El presente trabajo se conforma de cuatro apartados. En el primero se describen los principales conceptos que nos permitirán tener mayor claridad sobre la temática que se aborda. En el segundo exploramos con detalle los avances jurídicos en materia

de equidad de género y conciliación entre la vida familiar y la vida laboral en México. En el tercero efectuamos un recorrido panorámico del marco normativo vigente en países como España, Chile y Argentina, en torno a los adelantos en materia de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. En el cuarto apartado, nos aproximamos hacia los elementos susceptibles de tomarse en consideración para la elaboración de un proyecto legislativo para México.

Por último expresamos algunas consideraciones conclusivas sobre nuestra investigación, enfatizando acerca del compromiso del Estado mexicano en el momento actual.

I. Marco conceptual

Las categorías de análisis en que se ubica el tema de estudio son múltiples. Sin embargo, se han seleccionado aquéllas que resultan esenciales para comprender el desarrollo del abordaje que realizamos. Aludiremos, entonces, a la transversalidad de género, el trabajo productivo y el reproductivo; así como a las políticas públicas de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral.

Así, la *transversalidad de género*, establecida en la fracción VII del artículo 5º de la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (LGIMH), es definida de la siguiente forma:

VII. Transversalidad. Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

La génesis de esta expresión se remonta al vocablo *mainstreaming* de género utilizado en la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas que se celebró en Beijín en 1995. El Consejo de Europa, lo define como:

(...) la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas (Lombardo, 2003:1).

Sus elementos centrales son:

- Un cambio en el concepto de igualdad de género, más amplio del existente. Dicho concepto incluye no solamente igualdad *de jure* sino también *de facto*. Esta última requiere la adopción de una variedad de estrategias, desde la igualdad de oportunidades a las acciones positivas.

- La incorporación de la perspectiva de género en la agenda política dominante.
- La inclusión y la participación de las mujeres en instituciones y procesos de toma de decisiones
- La prioridad dada a las políticas de igualdad de género y a las que tienen especial relevancia para las mujeres (como por ejemplo las políticas sociales y familiares)
- Un cambio en las culturas institucional y organizativa relacionadas con el proceso político; los mecanismos políticos y los actores políticos (Lombardo, 2003:1).

En la vida cotidiana de mujeres y hombres, el trabajo efectuado en el hogar y en el centro laboral, constituyen espacios en los que pueden presentarse desigualdades y conflictos, para cuya mejor comprensión y solución el enfoque de género es de gran utilidad. Es oportuno precisar que el trabajo productivo es el “(...) conjunto de actividades en las cuales se producen bienes y servicios para el mercado destinados al intercambio o acumulación y, por lo tanto, es reconocido y valorado económica y socialmente. Es mayoritariamente remunerado y generalmente asociado a la esfera pública.

En cambio, el trabajo reproductivo es el:

(...) conjunto de actividades en las cuales se producen bienes y servicios para el mantenimiento de la fuerza laboral y reproducción social. La primera incluye todas las actividades cotidianas conocidas como trabajo doméstico o quehaceres del hogar, destinadas a mantener diariamente a personas trabajadoras actuales y preparar sus futuros. La reproducción social se refiere a todas las actividades orientadas a la transmisión y acceso de recursos económicos y conocimientos de una generación a otra. Es mayoritariamente no remunerado, realizado principalmente por las mujeres y generalmente asociado a la esfera privada (Colinas, 2010:47-48).

Como ya vimos, el trabajo productivo se ubica en el espacio de lo público, mientras que el trabajo reproductivo es realizado en el espacio de lo privado. El primero se asocia con la vida laboral y el segundo con la vida familiar. Ambas responsabilidades pueden entrar en tensión, pues requieren tiempo y dedicación.

Ante ese conflicto, se han generado las denominadas políticas públicas de conciliación entre estos dos ámbitos como parte de la política social del Estado, concebidas como “políticas sociales para la familia” (Ribeiro, 2004: 36-37). Esta clase de instrumentos consisten en poner al alcance de mujeres y hombres diversas alternativas para articular o armonizar las responsabilidades familiares –en las que se realiza el trabajo reproductivo- y las laborales –en las que se efectúa el trabajo productivo- bajo una perspectiva de género.

II. Marco jurídico de la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar en México

Con la finalidad de explicar el sentido de la perspectiva de género en las políticas de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral en México, es necesario conocer e interpretar su fundamento constitucional, internacional y legal, con base en el cual estas políticas sociales y económicas deben instrumentarse dentro de un Estado de Derecho. Al respecto, es pertinente mencionar que el marco propicio para el desarrollo de dichas políticas públicas es el que deviene de la intervención del Estado, dado que los aspectos laborales y familiares que están en juego son de orden público e interés social. Es decir, las prestaciones del trabajador relativas a los servicios de guarderías y estancias infantiles, además de las licencias de maternidad y paternidad, así como el fomento de las relaciones equitativas al interior de la célula doméstica, se ubican en el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral y en el Derecho Familiar. Ambas materias forman parte del Derecho Social, que se distingue del Derecho Público y del Derecho Privado porque su objetivo es la protección de los sectores vulnerables de la población.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)

A partir de la reforma al artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974, quedó establecida la *igualdad jurídica entre el varón y la mujer* así como el principio de protección a la organización y desarrollo de la familia. Además, el artículo 123 fue reformado al ampliar la licencia de maternidad –que hasta entonces había sido de un mes de descanso posterior al parto- a seis semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo. Con esa misma fecha, fueron publicadas importantes reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de no discriminación por género y de protección a las mujeres embarazadas, prohibiendo la realización de trabajos que exijan esfuerzos considerables o pongan en riesgo su salud.

No obstante los avances expuestos, ya desde el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales en materia común y para toda la República en Materia Federal de 1928 se estableció la equiparación de la capacidad jurídica del hombre y la mujer.

Este ordenamiento civil también fue modificado el 31 de diciembre de 1974 al quedar derogada la disposición que facultaba al marido a oponerse a que “su mujer trabaje fuera del hogar”, siempre que fundara su oposición en las razones que él mismo señalara. En ese sentido, la limitación que tenía la mujer para desempeñar algún empleo u oficio consistente en “no perjudicar la dirección y trabajos del hogar” fue también suprimida.

Antes de dichas reformas, las leyes en materia civil, familiar y laboral legitimaban en sus textos la discriminación hacia la mujer, ya que se estimaba que era un ser débil y, por lo tanto, necesitado de mayor protección; motivos por los cuales, en algunos casos la ley le prohibía llevar a cabo determinados actos por sí misma y de manera libre.

La potestad marital se manifestó al grado de que la mujer debía pedirle permiso al esposo para trabajar o celebrar actos jurídicos. Sin embargo, debido a que la realidad social comenzó a modificarse cuando la mujer decide, aún contracorriente y soportando la presión social, trabajar fuera de su hogar y prepararse profesionalmente para desarrollarse en un plano de equidad en todas las actividades humanas, se cristalizaron en la legislación ciertos avances. Esta tendencia se expresó a nivel internacional, mediante la Organización de las Naciones Unidas (ONU), con acciones concretas como la *Declaración contra la Discriminación de la Mujer*, al proclamar a 1975 “Año Internacional de la Mujer”, siendo su antecedente constitucional más importante el haber reconocido la ciudadanía a las mujeres con la reforma constitucional al artículo 34 en 1953.

En este contexto, la idea de equidad de género constituye una manifestación de este principio de igualdad enfocado al reconocimiento incluyente de derechos hacia

mujeres y hombres en los ámbitos familiar, social, político y económico, al proponer que la construcción de las identidades masculina y femenina dejen de responder al esquema tradicional de la familia en que los roles o funciones estaban asignados de acuerdo al sexo del individuo. De tal suerte que, al dejar atrás ese cliché, los espacios a los cuales las mujeres no tenían acceso en el pasado a causa de su rol sexual, son susceptibles de abrirse en beneficio de toda la sociedad. Asimismo, los hombres comienzan a participar en actividades que antes se consideraban exclusivas de las mujeres, por ejemplo, las tareas domésticas y el cuidado de los hijos y los adultos mayores.

2. Organismos e instrumentos internacionales

La perspectiva de género ha sido tema de interés para los organismos internacionales en los últimos años. Específicamente, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Comisión de Estudios para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han impulsado acciones concretas en torno a la implementación de políticas de género en los Estados que forman parte de ellos. Es así que en el caso de la ONU, además de contar con el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), en la *Declaración del Milenio* (2000) se manifiesta la decisión de "...promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible." Asimismo, en el *Proyecto de documento final de la Reunión Plenaria de Alto Nivel del sexagésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio* (2010) se reconoce que "...la igualdad entre los géneros, el empoderamiento de la mujer, el pleno disfrute por la mujer de todos los derechos humanos y la erradicación de la pobreza son esenciales para el desarrollo económico y social, y para el logro de todos los Objetivos de Desarrollo del Milenio..."

A raíz de estos documentos emanados de la ONU, fue establecida la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de la

Mujer (ONU-Mujeres) cuyo objetivo consiste precisamente en trabajar con intensidad en el estudio y difusión de la perspectiva de género en los Estados-Parte de este organismo.

Por su parte, la CEPAL cuenta con una *División de Asuntos de Género* que funciona como Secretaría Técnica de los Gobiernos de la región, con base en la *Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*. La finalidad primordial de esta área es, por una parte, desarrollar investigación encaminada a la promoción de la equidad de género en las políticas públicas, y por la otra, establecer canales de comunicación con la sociedad civil, los movimientos de mujeres y los gobiernos para fortalecer el cumplimiento del *Plan de Acción Mundial (Plataforma de Beijing)* y el *Programa de Acción Regional*.

Con esa misma intención, la OIT ha incorporado la misma perspectiva en su labor a través de la *Oficina para la Igualdad de Género* que coordina la Red de Género de la OIT. Entre otras funciones, se encarga de gestionar una amplia base de conocimientos acerca de temas relacionados con el género y de ofrecer un servicio de asistencia para resolver consultas sobre la igualdad en el ámbito laboral. Al respecto, cabe citar las palabras de su ex-director general Juan Somavía (2012): "Al propugnar la igualdad de género como una cuestión de derechos y de justicia social, así como de eficacia y buen criterio económico, damos otro paso adelante en el camino hacia la globalización del progreso social."

En íntima relación con nuestro tema, podemos destacar el *Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares* el cual fue adoptado el 23 de junio de 1981. Se trata de un instrumento internacional que compromete a los Estados firmantes a desarrollar las políticas públicas nacionales que permitan a las personas con responsabilidades familiares conciliar su vida familiar y laboral sin ser víctimas de discriminación. Lo que se pretende garantizar a través de este Convenio es la permanencia en el empleo en condiciones de igualdad para los trabajadores con responsabilidades familiares.

Desafortunadamente México no ha suscrito este Convenio, lo cual es necesario para que exista congruencia con la política del Gobierno Federal y la firma de otros instrumentos internacionales en materia de equidad de género y las reformas legislativas.

Por otro lado, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado mexicano también constituyen un fundamento jurídico de la equidad de género, en razón de que forman parte de su sistema jurídico conforme al artículo 133 constitucional y al artículo 1º, con la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011. Es así que la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)* adoptada por la ONU el 18 de diciembre de 1979, ratificada por México el 23 de marzo de 1981 y publicada el 12 de mayo de 1981 en el Diario Oficial de la Federación, compromete a los Estados partes a seguir una política pública encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer en las esferas política, social, económica y cultural. Llama la atención el artículo 4º en relación con la protección de la maternidad; el artículo 5º que se refiere a la necesidad de tomar medidas para modificar los patrones socioculturales con la finalidad de eliminar prejuicios basados en ideas de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o funciones estereotipadas de hombres y mujeres; y el artículo 11 relativo a la materia laboral en que se reconoce el derecho a las mismas oportunidades de empleo e igual remuneración con respecto a un trabajo de igual valor, las licencias de maternidad y, sobre todo, en el numeral 2, inciso c), la importancia de emprender políticas públicas de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral en beneficio de ambos padres, de acuerdo con el siguiente texto:

“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 niños.”

A raíz de la adopción de la CEDAW, el Estado mexicano ha emprendido, paulatinamente, algunas acciones para combatir la discriminación no sólo en contra de la mujer, sino de otros grupos de la sociedad.

La *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* (publicada el 11 de junio de 2003) define a la discriminación como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo”.

El principio de no discriminación está igualmente sustentado en el último párrafo del artículo 1º constitucional que prohíbe “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”.

Otro documento de vital importancia para fundamentar la necesidad de implementar políticas públicas de conciliación entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo con una perspectiva de género es la *Plataforma para la Acción de Beijing*¹ emanada de la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (reunida del 4 al 15 de septiembre de 1995).

¹ La Plataforma para la Acción de Beijing es uno de los primeros instrumentos internacionales que incorpora la perspectiva de género como un principio rector de las políticas públicas en los ámbitos jurídico, social y económico, fundamentalmente.

A lo largo de su extenso contenido, quedaron plasmados los objetivos estratégicos y las medidas a adoptar respecto de varios rubros, de los cuales destacamos el *F. La mujer y la economía*. En este apartado se exponen entre otras realidades: el aumento significativo de la participación de la mujer en el trabajo remunerado, la discriminación en las prácticas de contratación, remuneración y ascenso; la distribución inadecuada de las tareas familiares, junto con la carencia o insuficiencia de servicios tales como los de guardería que siguen restringiendo el empleo y las oportunidades profesionales de las mujeres; la importancia de reconocer el trabajo no remunerado como contribución al desarrollo económico que ya está incluido en el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas; y la inexistencia de un entorno de trabajo propicio para la familia, incluida la falta de servicios de guardería infantil apropiados y los horarios de trabajo poco flexibles que impiden a las mujeres realizar su pleno potencial.

Ante este panorama, la referida Plataforma de Acción declara como objetivo estratégico F.1: “Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos.”

Para la realización de este objetivo se plantean medidas que han de adoptar los gobiernos tales como: “Promulgar y hacer cumplir leyes que garanticen los derechos de la mujer y el hombre a una remuneración igual por el mismo trabajo; y garantizar que las mujeres embarazadas, las mujeres con licencia de maternidad o las mujeres que se reintegran al mercado laboral después de tener hijos, no sufran discriminación alguna.” Además, llama nuestra atención el objetivo estratégico F.6 consistente en:

“Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia.”

Para lograr este objetivo, algunas de las medidas que deben ser efectuadas por los gobiernos son:

- Adoptar políticas para asegurar la protección apropiada de las leyes laborales y los beneficios de la seguridad social a los empleos en jornada parcial y los empleos temporales, a los trabajadores estacionales y a los que trabajan en el hogar, para promover las perspectivas de carrera sobre la base de condiciones de trabajo que concilien las responsabilidades laborales con las familiares;²
- Asegurar, mediante leyes, incentivos o estímulos que se den oportunidades adecuadas a las mujeres y los hombres para obtener licencias y prestaciones de maternidad o paternidad; promover que la distribución de las responsabilidades del hombre y la mujer respecto de la familia en pie de igualdad, incluso mediante leyes, incentivos o estímulos apropiados, y promover además que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras;
- Examinar una serie de políticas y programas, incluso leyes sobre seguridad social y los regímenes fiscales, de conformidad con las prioridades y las políticas nacionales, para determinar cómo promover la igualdad de género y la flexibilidad en el modo en que las personas dividen su tiempo entre la educación y la formación, el empleo remunerado, las responsabilidades familiares, las actividades voluntarias y otras formas de trabajo, descanso y esparcimiento socialmente útiles, y en el modo en que obtienen beneficios de esas actividades.

² Esta medida se relaciona con los diversos intentos que han existido en México para realizar reformas a la Ley Federal del Trabajo con una auténtica transversalidad de género, como el proyecto presentado por el Partido de la Revolución Democrática (PRD) al cual nos referiremos más adelante. Sin embargo, también se vincula con la reciente Reforma Laboral de 2012 la cual aparentemente contempla algunos avances en materia de equidad de género y políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral, cuyo contenido también exploraremos en apartados subsecuentes.

Han transcurrido más de quince años de haberse realizado la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer y su respectiva Plataforma en Beijing. No obstante, los avances que podemos apreciar en México en materia de equidad de género, propiamente refiriéndonos a la no discriminación laboral de las mujeres y a las políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral, son insuficientes.

3. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

En el terreno legislativo, el 2 de agosto de 2006 fue publicada la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)* de cuyo contenido podemos resaltar los preceptos que muestran algunos avances a nivel formal en la construcción de la equidad de género fundamentalmente en los aspectos laboral y económico. La definición de transversalidad que transcribimos en el apartado de conceptos principales de este trabajo, representa una de las aportaciones más trascendentes de este ordenamiento jurídico.

Como herramienta principal para el cumplimiento de la citada Ley, queda establecida la *Política Nacional en Materia de Igualdad* de acuerdo con su artículo 17, cuya fracción II que dispone como una de sus acciones la de: “Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres.” Asimismo, la fracción II del artículo 33 establece que el objetivo de esta Política Nacional será el fortalecimiento de la igualdad en materia de: “Desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica”.

Consideramos que los artículos 4º y 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la CEDAW, la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, la Plataforma de Beijing y la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, constituyen los principales pilares jurídicos sobre los que descansan las políticas públicas en materia de equidad de género, particularmente

las que nos interesa analizar y proponer para lograr la conciliación entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo.

4. Ley Federal del Trabajo

La primera Ley Federal del Trabajo data del 18 de agosto de 1931; posteriormente, el 1º de abril de 1970 fue publicada una nueva ley laboral, misma que ha sido materia de revisión en los últimos años para dar paso a la llamada Reforma Laboral de 2012, cuyo contenido ha sido fuente de polémica e inconformidad por parte de algunos sectores de la población. Para referirnos a la legislación vigente y a dicha reforma, es conveniente realizar algunas consideraciones generales que nos conducirán luego al análisis del trabajo de mujeres.

Es importante considerar los cambios que se realizaron a esta ordenamiento jurídico conforme a la Reforma Laboral de 2012, para contrastar el antes y después de dicha reforma, sobre todo con respecto al tema que nos ocupa. Cabe señalar que desde hace varios años existe un proyecto de *Iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo para introducir de forma transversal la perspectiva de género*, elaborado por el Grupo Parlamentario del PRD de la Cámara de Diputados correspondiente a la LIX Legislatura, cuya labor fue coordinada principalmente por Marcela Lagarde y de los Ríos, Clara Brugada Molina y Marbella Casanova Calam (2005).

Antes de la citada reforma, el Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo intitulado *Trabajo de las Mujeres* establecía diversos derechos específicos que son congruentes con el principio de igualdad jurídica previsto la Constitución. Estos derechos fueron conservados conforme al texto de la reforma, incorporándose otros como la prohibición expresa para el patrón de solicitar un examen de no gravidez o de despedir a las mujeres embarazadas.

En el marco del debate originado por la Reforma Laboral de 2012, legisladoras y activistas afirmaron que la Iniciativa del Ejecutivo excluyó la perspectiva de género, pues aunque incluyó la prohibición expresa del examen de no gravidez como requisito para obtener empleo o el despido a causa de embarazo; esto es insuficiente para combatir el problema de la segregación laboral y la discriminación salarial de las mujeres. De acuerdo con diputadas como Malú Micher Camarena del Partido de la Revolución Democrática (PRD), la reforma no prevé la seguridad social de las mujeres que trabajan en el hogar y no reciben sueldo. Asimismo, Ángela Nazares, quien fuera presidenta de la Comisión de Equidad de la Cámara de Diputados, sostuvo que una nueva ley laboral debe garantizar a las mujeres compatibilidad y atención a la familia (Hernández, 2012). De ahí la necesidad de establecer en la legislación diversas políticas de conciliación.

Al respecto, cabe señalar que el contenido de la Iniciativa Preferente (2012) presentada por el Ejecutivo expone un objetivo específico sobre el trabajo femenino, que a la letra dice:

8. Fortalecer los derechos de la mujer trabajadora, a través de las siguientes medidas específicas:

- Prohibir expresamente la discriminación por cuestiones de género.³
- Prohibir la realización de actos de hostigamiento o acoso sexual, castigar a quienes permitan o toleren tales conductas y considerarlas como causales de rescisión de la relación de trabajo.
- Prohibir la práctica de exigir certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia y ascenso en el empleo.
- Permitir que las mujeres trabajadoras puedan distribuir las semanas de descanso pre y posnatal, así como reducir en una hora la jornada de trabajo, durante los períodos de lactancia, a efecto de que pueda convivir con el recién nacido.

³ Esta medida específica se deriva del principio de no discriminación y del principio de igualdad jurídica entre el varón y la mujer plasmados en los artículos 1º y 4º, respectivamente, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Además armoniza con el contenido de la CEDAW y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Adicionalmente, se considera necesario propiciar la equidad y la corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres, para lo cual se propone incluir en la legislación, la figura de la licencia de paternidad,⁴ de tal forma que el trabajador que se convierta en padre pueda disfrutar de una licencia de diez días, con goce de sueldo. Con ello, se contribuye a fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar de las personas, pues ambos padres compartirán el gozo y la atención del recién nacido.

Conforme al proceso legislativo cuyas bases se encuentran establecidas en la Constitución Federal, esta Iniciativa Preferente del Ejecutivo fue turnada para su análisis y discusión a la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, cuyo resultado fue el documento publicado en la Gaceta Parlamentaria (2012) intitulado: *Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la Iniciativa del Ejecutivo Federal con Proyecto de Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*. En este dictamen se incluye un apartado sobre la valoración de los textos normativos propuestos y aprobados, del cual destacamos lo relativo al Trabajo de las Mujeres, de acuerdo con lo siguiente:

Se amplían los derechos de las madres trabajadoras en el artículo 170 de la ley con el propósito de que, a solicitud expresa de la trabajadora y tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se puedan transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.

Se establece también, en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

Así mismo se adiciona que en caso de adopción de un infante también disfrutarán de un descanso de seis semanas posteriores al día en que lo reciban.

⁴ La licencia de paternidad es considerada una política de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral que desde hace años se encuentra prevista en la legislación de otros países como Alemania, Argentina, Austria, Brasil, Chile, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Luxemburgo, Noruega, Portugal, Reino Unido, República Checa y Suecia (Colinas, 2010:61).

Para el período de lactancia, se establece que las madres trabajadoras tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado.

Adicionalmente, con el propósito de propiciar la equidad y la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres, se propone incluir en el artículo 132 fracción XXVII Bis, la figura del permiso de paternidad, de tal forma que el trabajador que se convierta en padre o pueda disfrutar de una licencia de tres días laborables con goce de sueldo. Con esta medida, se contribuye a fomentar la armonía entre la vida laboral y familiar de las personas, pues ambos padres compartirán la atención del recién nacido y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

Las divergencias principales entre la Iniciativa del Ejecutivo y el Dictamen emitido por la Cámara de Diputados, a través de la Comisión correspondiente, radican en que este último establece el derecho de descanso en el supuesto de adopción de un menor de edad, además de que en el dictamen la licencia de paternidad se limita a tres días laborables con goce de sueldo, mientras que la iniciativa especifica diez días laborables con el mismo beneficio. El dictamen de la Cámara de Diputados fue enviado al Senado de la República quien aprobó en lo general y lo particular, con modificaciones, la Reforma Laboral, y remitió al Ejecutivo el articulado avalado por ambas cámaras del Congreso de la Unión para su promulgación. Ello con excepción de los artículos 388 Bis y 390 de la Ley Federal del Trabajo (relativos a los sindicatos), que incluyó de nuevo la Cámara alta y los envió a la Cámara de Diputados para que continúe el proceso legislativo con respecto a esos preceptos.

Así, una vez aprobada la iniciativa por ambas Cámaras, se procedió a la sanción del Ejecutivo, es decir, el Presidente manifestó, bajo su firma, su conformidad con esa iniciativa, siendo promulgada el 29 de noviembre de 2012. Finalmente, la Reforma Laboral fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 bajo el título *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*. El artículo 2º, como

veremos a continuación, establece expresamente el principio de no discriminación por género como un elemento distintivo del trabajo digno o decente.

Texto legal correspondiente a la reforma de 2012

Artículo 2º. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

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

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

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

Es importante señalar que, antes de esta reforma, el artículo 3º de la citada Ley ya disponía la prohibición de realizar distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, además de que los artículos 1º y 4º constitucionales, desde hace varios años, reconocen los principios de dignidad humana, de no discriminación y de igualdad jurídica entre la mujer y el varón. Por ello, el texto transcrito en realidad no se aprecia como una

novedad al respecto, sino que se busca reiterar o reforzar el discurso de los derechos humanos. En ese mismo sentido, el artículo 56 no sufrió cambios sustanciales, pues antes de la reforma igualmente establecía la prohibición de hacer diferencias en las condiciones de trabajo en razón del sexo, entre otras características. Sin embargo, ahora se utiliza el término “igualdad sustantiva” para referirse a la igualdad de hecho o material por oposición a la igualdad de derecho o formal.⁵

Llama la atención, dentro del contenido de este precepto, la referencia a las “responsabilidades familiares” como una de las condiciones o circunstancias del trabajador que no deberán ser motivo de discriminación en las condiciones de trabajo. Entendemos por responsabilidades familiares todos aquellos compromisos de carácter doméstico que pueda tener el trabajador, no solamente en relación con el cuidado de los hijos, sino también en el supuesto de accidentes o enfermedades que sufra cualquier miembro de la familia, como los adultos mayores. Con esta reforma, comienza a vislumbrarse la categoría “trabajadores con responsabilidades familiares” que ya se contempla desde 1981 en el Convenio 156 de la OIT.

En este mismo contexto, la adición al artículo 132 constituye una novedad en México, al establecer por primera vez como obligación de los patrones otorgar permiso de paternidad, de acuerdo con lo siguiente:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

La licencia de paternidad, como ya lo hemos referido, es una de las políticas de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral que promueve la participación del

⁵ De acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas el ejercicio pleno de los derechos y el acceso a las oportunidades a través de medidas estructurales, legales o de política pública. (*Programa de Equidad de Género* (2012), en www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?article46)

hombre en el nacimiento de sus hijos o en la adopción de niños, siendo un derecho congruente con los principios de paternidad responsable y de equidad de género plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Recordemos que, de acuerdo con la Iniciativa presentada por el Ejecutivo, el período propuesto para esta licencia fue de 10 días, luego, conforme al dictamen de la Cámara de Diputados, se redujo a 3 y, finalmente, la Cámara de Senadores decidió que fueran 5 días. Es evidente que en comparación con otros países como Suecia en donde la licencia de paternidad es de 30 días, la diferencia resulta abismal; sin embargo, pensamos que se trata de un avance a nivel legislativo cuya eficacia tendrá que ser evaluada en el futuro.

El Título Quinto *Trabajo de las Mujeres*, presenta cambios importantes en relación con los derechos de las madres trabajadoras, con respecto a la licencia de maternidad, al establecer como alternativa la transferencia de hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo, además para el caso de que los hijos hayan nacido con discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto. También se incluye el supuesto de descanso con goce de sueldo en caso de adopción de un menor de edad. Por otro lado, mediante esta reforma, los reposos diarios durante el período de lactancia se delimitan a seis meses, pues anteriormente no se disponía ningún plazo específico.

5. Ley del Seguro Social

La Ley del Seguro Social vigente a partir del 21 de diciembre de 1995 establece como finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como de una pensión garantizada por el Estado. En este apartado nos ocuparemos de los servicios sociales, particularmente del servicio de guarderías, en virtud de que se trata de una de las políticas de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral que tradicionalmente ha estado presente en la

legislación. No obstante, su preceptiva puede replantearse a la luz de las necesidades actuales que registran las nuevas composiciones familiares y de la pertinencia de la transversalidad de género.

El artículo 201 establece que el ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, el trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante las prestaciones sociales respectivas. De esta forma, el servicio de guardería se proporciona en el turno matutino y vespertino. Este beneficio es extensivo a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor de edad, siempre y cuando estén vigentes sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al niño. De acuerdo con este precepto, el servicio de guarderías no es exclusivo de las mujeres, sino que también puede aprovecharlo el trabajador viudo o divorciado, o quien tenga la custodia de los menores de edad.

Según los artículos 203 y 204, los servicios de guardería infantil incluyen el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores. Estos servicios se llevan a cabo en instalaciones especiales, por zonas localizadas en relación con los centros de trabajo y habitación; y serán proporcionados desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años. Este límite de edad es congruente con el inicio de la etapa preescolar, cuya educación la brindan instituciones públicas distintas a las guarderías.

6. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, vigente a partir del 28 de diciembre de 1963, es de observancia general para los tres Poderes de la Unión (Ejecutivo Legislativo y Judicial) y tiene como objeto regular las relaciones laborales

entre los titulares de las dependencias y sus trabajadores, ya sean de base o de confianza.

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, este ordenamiento jurídico carece de un título específico sobre el trabajo de mujeres. Sin embargo, en su artículo 28 establece algunas prestaciones precisas en relación con la protección de la maternidad, conforme a lo siguiente.

Artículo 28. Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

Asimismo, la fracción VI del artículo 43 consigna como obligación de los titulares de las dependencias la de cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales, entre ellos el establecimiento de guarderías infantiles.

En estos artículos encontramos el fundamento de algunas políticas de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral: la licencia de maternidad y el servicio de guarderías infantiles. Estos beneficios son otorgados preponderantemente a las mujeres. Sin embargo, destacamos la fracción VIII del mismo artículo al establecer que los titulares de las dependencias pueden otorgar licencias a sus trabajadores en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo por razones de carácter personal del trabajador. Aquí cabe la posibilidad de que estas licencias se otorgaran al trabajador cuya esposa o concubina hubiese tenido un hijo para que pudiera asistirle posteriormente al parto y convivir con el recién nacido. Es decir, lo que en otras legislaciones se denomina licencia de paternidad. La duda que surge es bajo qué criterios se determinaría la duración de tal permiso o si es recomendable que

se decida de manera discrecional por parte del titular con base en las citadas Condiciones Generales de Trabajo.

7. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Como su nombre lo indica, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado publicada el 31 de marzo de 2007 tiene como finalidad proporcionar seguridad social a los servidores públicos. En congruencia con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el artículo 1º se especifica su ámbito de aplicación personal, al establecer que va dirigida a las dependencias, entidades, trabajadores al servicio civil, pensionados y familiares derechohabientes de los tres Poderes de la Unión.

En relación con las prestaciones relativas a la maternidad, el artículo 39 dispone que la mujer trabajadora, la pensionada, la cónyuge del trabajador o del pensionado o, en su caso, la concubina de uno u otro, y la hija del trabajador o pensionado, soltera, menor de dieciocho años que dependa económicamente de éstos tendrán derecho a:

- I. Asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional;
- II. A la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida y ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de seis meses con posterioridad al nacimiento, y se entregará a la madre o, a falta de esta, a la persona encargada de alimentarlo;
- III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por

día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y

- IV.** Con cargo al seguro de salud, una canastilla de maternidad, al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto, mediante acuerdo de la Junta Directiva.

En este ordenamiento jurídico se omite preceptiva alguna sobre la prestación de guarderías o estancias infantiles. Únicamente encontramos de manera escueta en la fracción IV del artículo 196 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado que el Instituto, de acuerdo con las posibilidades financieras del fondo de servicios sociales y culturales, proporcionará servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil. Si este precepto se interpreta en un sentido amplio, podemos considerar que al referirse al bienestar y desarrollo infantil, se hace alusión a las guarderías, pero también a lugares de esparcimiento cultural, artístico y deportivo para las niñas y los niños.

III. Avances legislativos en otros países

Las políticas con perspectiva de género han ido paulatinamente desarrollándose en diversos países del orbe, principalmente a raíz de los movimientos feministas y de la suscripción de instrumentos internacionales de derechos humanos que comprometen jurídicamente a los Estados-Partes cuando son vinculantes y deontológicamente en el caso contrario. La trascendencia de estos instrumentos en la legislación doméstica es evidente, en tanto que las reformas constitucionales y las modificaciones a las leyes secundarias retoman los principios y acciones establecidos en el concierto global.

1. España

En la Constitución Española del 29 de diciembre de 1978 se consagra la igualdad jurídica entre el varón y la mujer, así como la protección social, económica y jurídica de la familia, en la que se inserta la política de equidad de género. Asimismo, establece algunos principios rectores en materia laboral. En este sentido, el artículo 39 constituye el fundamento constitucional de las políticas de conciliación, junto con el artículo 40 que reconoce algunas consideraciones a los trabajadores como la reducción de la jornada laboral, misma que ha sido considerada también como una política de conciliación.

Con base en estos pilares constitucionales, en 1983 fue creado el Instituto de la Mujer adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de España. Una de las áreas en las que el Instituto de la Mujer desarrolla su labor es en la promoción de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la administración pública. En este sentido, y dando cumplimiento a la Ley de Igualdad, el Instituto ejecuta el *Programa de mainstreaming de género* que tiene como objetivo principal incorporar la transversalidad de género en los diferentes ámbitos de intervención de las políticas públicas, en particular, a través del asesoramiento a los centros directivos de la

Administración General del Estado, la Autoridad de Gestión del Fondo Social Europeo, y a otro tipo de organismos, como por ejemplo redes transnacionales y Comunidades Autónomas. Este programa está cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

La referencia fundamental de la transversalidad de género en España es la *Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres* (L.O.3/2007) que en su artículo 15 establece: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

Por lo que respecta a las políticas de conciliación, el 5 de noviembre de 1999 fue publicada la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Es un ordenamiento específico orientado a dotar de alternativas a los trabajadores y patrones frente al conflicto entre las responsabilidades familiares y laborales. En su exposición de motivos se hace énfasis en lo siguiente:

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

En esta Ley son regulados, principalmente, los permisos y excedencias en torno a la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia. También establece la reducción de la jornada laboral y la excedencia de los trabajadores que tengan que ocuparse de personas enfermas y adultos mayores. A través de la licencia de

paternidad se brinda a los varones la posibilidad de contribuir a la atención del menor desde su nacimiento hasta su incorporación a la familia, incluso en los casos de adopción. Estos beneficios se otorgan sin que exista riesgo de pérdida de su empleo, en razón de que se consideran derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares.

Como novedad importante, cabe destacar que la Ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute una parte de las dieciséis semanas correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre. Asimismo, se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo, en el caso de parto múltiple.

Años después de la Ley de Conciliación de 1999, el 22 de marzo de 2007 fue emitida la citada *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, la cual estableció un conjunto de medidas para favorecer y fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En su exposición de motivos se destaca el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hijo a partir del segundo. Asimismo, expresa que se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.

Con la misma intención, pero con alcances mayores, el 6 de octubre de 2009 fue promulgada la *Ley 9/2009* de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Cabe comentar que, de acuerdo con sus disposiciones finales, esta Ley entró en vigor a partir del 1 de enero de 2011. En su preámbulo se manifiesta lo siguiente:

En aras a una política positiva hacia la figura del padre, que permita incentivar la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares, la presente Ley plantea la ampliación del período de paternidad a cuatro semanas, exclusivo para el padre.

Es claro el contraste entre estas disposiciones y el incipiente avance en el caso de México con respecto a la licencia de paternidad que conforme a la Reforma Laboral de 2012, como ya vimos, se limita a cinco días.

2. Chile

En la Constitución Política de la República de Chile vigente, promulgada en 1980, se establece el principio de igualdad jurídica y la protección de la familia en el artículo 1. Este precepto se relaciona con el principio de equidad de género plasmado en el artículo 19 que establece como uno de los derechos constitucionales la igualdad jurídica entre hombres y mujeres. De este fundamento constitucional se derivan instituciones y leyes que protegen y regulan los principios de equidad de género y protección a la familia, tales como el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y el Código del Trabajo.

El SERNAM del Gobierno de Chile es un organismo público que dirige el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2011-2020; cuenta con el Sistema de Equidad de Género y es responsable del Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal.

Como parte de los ejes estratégicos del Plan, destacamos el relativo a la *corresponsabilidad familiar*, puesto que se refiere a la promoción de la participación equitativa entre hombres y mujeres dentro del hogar, es decir, con respecto al trabajo doméstico y el cuidado de los hijos u otros familiares como los adultos mayores. Es una realidad que, de acuerdo con los estereotipos femenino y masculino, se le atribuye a la mujer la carga de dichas actividades, independientemente si además desempeña alguna actividad remunerada fuera del hogar. Sin embargo, se tiene la expectativa de transformar los roles de género a través de las políticas públicas orientadas a lo que se ha denominado:

Metas para el decenio para lograr corresponsabilidad familiar

- Contar con un sistema que apoye el cuidado a personas dependientes (adultos mayores y discapacitados severos) que permita a mujeres y hombres participar y desarrollar sus proyectos personales, laborales y familiares en condiciones de seguridad.
- Promover el derecho al cuidado, así como la obligación de cuidarse y cuidar, especialmente respecto de los niños y adultos mayores.
- Creación de una red de apoyo a la maternidad. Valorando y apoyando a las mujeres en sus embarazos o situaciones de maternidad complejas.
- Fomentar que la educación escolar y los medios de comunicación y culturales promuevan modelos de maternidad, paternidad y masculinidad, así como formas de convivencia familiar y social más participativos que contribuyan a la cultura de la corresponsabilidad. Haciendo compatible el trabajo con la familia de modo que hombres y mujeres tengan horarios flexibles, permisos compartidos y sistema de apoyo al cuidado infantil, entre otros.

El Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal presenta como objetivo general: Contribuir a promover e instalar buenas prácticas laborales en las organizaciones, relacionadas a propiciar la reducción de brechas, mejorar la incorporación femenina y desarrollo de carrera de las mujeres, así como contribuir al aumento de la productividad y competitividad de las organizaciones, a través de la implementación de acciones que promueven igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. Argentina

En la Constitución de la Nación Argentina vigente, promulgada en 1994, se establece en el artículo 16, el principio de igualdad ante la ley, así como la no discriminación para acceder a algún empleo. Esta Ley Fundamental no precisa las condiciones por las que se prohíbe el trato discriminatorio hacia sus habitantes, como lo consignan otras constituciones en tanto se refieren al género, la raza, la edad, la orientación sexual y el origen étnico, entre otras características de la

persona. Sin embargo, se interpreta que el principio de igualdad jurídica entre la mujer y el varón está reconocido en dicho precepto. En materia de derechos políticos, sí encontramos de manera expresa, en el artículo 37, la garantía de igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios.

La perspectiva de género en las políticas públicas de Argentina está presente principalmente en el Consejo Nacional de las Mujeres, el Ministerio de Desarrollo Social y el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social. Además, la legislación laboral también prevé diversos derechos de las mujeres trabajadoras en relación con la protección de la maternidad.

Por su parte, el Consejo Nacional de las Mujeres es el organismo gubernamental de nivel nacional, responsable de las políticas públicas de igualdad de oportunidades y trato entre varones y mujeres que tiene como propósito fundamental:

“Promover una transformación socio-cultural basada en la plena e igualitaria participación de las mujeres en la vida social, política, económica y cultural del país.”

Una de las áreas de intervención del Consejo es la denominada *Mujer, Trabajo y Empleo*, a través de la cual se generan políticas públicas orientadas a la construcción de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el ámbito laboral, tales como:

- Articular los programas y proyectos de empleo y capacitación laboral que se implementen en los diversos ámbitos gubernamentales y territoriales, con el fin de incorporar la igualdad de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el mundo de la producción y del trabajo.
- Mejorar la situación de empleabilidad de las mujeres, promoviendo la capacitación y la formación profesional.

- Favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, contribuyendo a disminuir los niveles de desempleo femenino.
- Sensibilizar a la sociedad toda y a los sectores comprometidos en el sistema de relaciones laborales sobre la equidad de género.

Lo anterior debido a que este organismo ha diagnosticado que no obstante que el aumento de la participación femenina en el mercado laboral, ha ido acompañado de un incremento en su nivel de escolaridad, la inserción en el mercado de trabajo no se produce en un marco de igualdad de condiciones con los varones, ya que las mujeres se insertan con ciertas desventajas que dificultan su acceso y permanencia. Por ello, se manifiesta una brecha salarial entre varones y mujeres.

Para prevenir y combatir estos problemas, desde 1993 fueron instrumentados el Programa de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y el Programa de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Desarrollo Económico. Asimismo, a partir de 1998 quedó establecido el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, siendo uno de sus fines la *promoción de acciones para la conciliación de la vida familiar y laboral*.

Aunado a ello, el 8 de marzo de 2002 se firmó el Convenio marco celebrado entre el Consejo Nacional de las Mujeres y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social sobre el Protocolo Adicional en relación al Programa Jefes y Jefas de Hogar, cuyo principal objetivo es crear un ámbito específico de ambas partes para el diseño del Programa a ejecutar durante cada año, y la incorporación sin excepción del Consejo Nacional de las Mujeres, en calidad de miembro pleno, de las Áreas Mujer Provinciales y de las Áreas Mujer Municipales, en los Consejos Consultivos Provinciales y de la Jefatura del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, y de los que se constituyan a nivel municipal, así como apoyar el criterio de promover la capacitación en tanto la misma facilite la promoción e inserción laboral de las mujeres.

Asimismo, el Ministerio de Desarrollo Social ofrece una pensión a las madres de siete o más hijos biológicos o adoptivos. Se trata de un derecho que tienen aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad social, que no poseen bienes, ingresos ni recursos que permitan su subsistencia y que no tienen parientes obligados legalmente a proporcionarles alimentos o que, teniéndolos, se encuentran impedidos para hacerlo.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social ha promovido la llamada *Responsabilidad Social Empresaria*, la cual se refiere a un conjunto de alianzas entre las universidades, las empresas y el Estado realizadas a través de la Coordinación de Responsabilidad Social y Trabajo Decente, cuya tarea esencial es planificar, gestionar e implementar de manera transversal en las diferentes áreas del gobierno y las empresas, políticas de fortalecimiento al trabajo decente. Esto se traduce en diversos objetivos, dentro de los cuales destacamos el relativo a la compatibilidad entre la familia y el trabajo.

En congruencia con esta visión de género, la *Ley de Contrato de Trabajo* vigente publicada el 27 de septiembre de 1974, consagra la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras, así como la protección de la maternidad. Las leyes de Seguridad Social y de Accidentes de Trabajo complementan la normativa laboral. El artículo 17 de esta Ley prohíbe cualquier tipo de discriminación laboral, incluyendo la de género. Con respecto a las licencias especiales, el artículo 158 establece las siguientes:

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

La Ley en comento incluye el Título VII específico sobre el Trabajo de Mujeres conformado por diversos capítulos: I. Disposiciones Generales; II. De la protección de la maternidad; III. De la prohibición del despido por causa de matrimonio; y IV. Del estado de excedencia. En congruencia con el citado artículo 17, el artículo 172 prohíbe cualquier trato discriminatorio fundado en el sexo o estado civil de la mujer trabajadora. La licencia de maternidad que, como ya vimos, es una de las políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral, consiste en que la prohibición de trabajo durante los cuarenta y cinco días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco días después del mismo. Se garantiza expresamente a toda mujer, durante la gestación, el derecho a la estabilidad en el empleo.

La protección a la maternidad también incluye –conforme al artículo 179- dos descansos diarios por lactancia, cuya duración será de media hora cada uno para alimentar a su hijo y por un período máximo de un año posterior a la fecha de nacimiento, el cual se extenderá si hubiese alguna indicación médica al respecto. Existe obligación por parte del patrón de habilitar salas maternas y guarderías para los hijos de las madres trabajadoras en el establecimiento donde se preste el servicio, de acuerdo con los criterios del contrato colectivo. Cabe comentar, que en comparación con México, el período de descanso por lactancia es notoriamente mayor, puesto que con la Reforma Laboral de 2012, la legislación mexicana lo limita a seis meses.

Además de estas prestaciones de carácter social, la legislación laboral de Argentina prevé el denominado *estado de excedencia*, que se refiere a una serie de alternativas para la madre trabajadora en relación con la estabilidad de su empleo. De acuerdo con el artículo 183, estas opciones son:

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Después del período de excedencia, -según el artículo 184- la madre trabajadora puede reingresar a su empleo ocupando el mismo cargo que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad de su hijo, o bien, de categoría inferior o superior, siempre y cuando exista común acuerdo entre el empleador y la trabajadora. En el supuesto de que no fuese admitida por el empleador, éste tendrá que indemnizarla como si se tratase de despido injustificado.

Un logro de relevancia en materia de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral en Argentina es la Ley 24.716 *Licencia para trabajadoras madres de hijos con síndrome de Down* publicada el 25 de octubre de 1996, la cual otorga a la madre trabajadora el derecho a seis meses de licencia sin goce de sueldo. No obstante, durante dicho período, la trabajadora percibirá una asignación familiar, a cargo del Estado, cuyo monto será igual a la remuneración que habría percibido si hubiera prestado servicios.

IV. Esbozos para una ley federal de conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales

La complejidad a la que se enfrentan las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares requiere soluciones legislativas que les permitan armonizar las esferas de su vida doméstica y laboral. Si bien es cierto que los ordenamientos jurídicos en materia laboral y de seguridad social regulan algunas figuras como las licencias de maternidad y paternidad, también lo es el hecho de que existen otras circunstancias que no están reguladas con la especificidad que requieren, tales como el cuidado de adultos mayores y los permisos especiales, lo cual igualmente representa una condición que en muchas ocasiones dificulta la permanencia de los trabajadores en sus centros laborales. El enfoque de género también está vivo en este aspecto pendiente por plasmarse en un ordenamiento jurídico.

Con apoyo en la tipología de políticas de conciliación, elaborada por María de los Ángeles Durán (2004:1), consideramos que los criterios orientadores de un proyecto de *Ley Federal de Conciliación entre las Responsabilidades Familiares y Laborales* son los siguientes:

- *Políticas secuenciales.* Alternan el trabajo doméstico con el trabajo remunerado de tal manera que no coincidan en el tiempo. Éste tipo de conciliación es la que contempla permisos parentales.
- *Políticas de derivación.* Delega el trabajo doméstico y de cuidados a otros entes públicos o privados como guarderías, transporte escolar, residencias para adultos mayores, empleados del hogar, uso intensivo de servicios de alimentación, limpieza y gestión. Si se trata de servicios privados, la capacidad económica para cubrir esos gastos es determinante. Si el trabajador se apoya en instituciones públicas de asistencia social, puede encontrarse con que estas son insuficientes dado que los recursos públicos pueden no estar destinados prioritariamente a dichos servicios.

- *Políticas de reparto de tareas.* Se refiere a la corresponsabilidad no sólo entre los hombres y mujeres para la realización del trabajo doméstico y de cuidados, sino en un reparto intergeneracional. Al respecto el replanteamiento de la división sexual del trabajo es crucial, así como la transformación cultural en materia equidad de género.

La experiencia en la instrumentación jurídica de estas políticas en otros países, como los que hemos tomado como muestra en este artículo, también es de utilidad para visualizar el contenido del citado proyecto. Es así que, a continuación proponemos algunas medidas de armonización entre las responsabilidades familiares y laborales, adicionales a las licencias de maternidad y paternidad:

- *Permisos especiales.* En el caso de fallecimiento de un familiar y en el supuesto de presentación de examen profesional.
- *Permiso por cuidado de adulto mayor.* Por períodos intermitentes, el trabajador podrá atender a algún miembro de la familia mayor de 70 años que requiera su apoyo.
- *Permiso por cuidado de hijo incapacitado.* De manera semejante al punto anterior, el trabajador podrá atender al hijo que presente alguna incapacidad de manera periódica, sin que ello implique la pérdida de su empleo.
- *Asistencia domiciliaria* de prestación de servicios de cuidado de niños, incapaces y adultos mayores.
- *Prolongación de horarios escolares.* Los menores de edad que ya no tienen acceso a los servicios de guardería o estancia infantil, podrán permanecer en los centros educativos durante el tiempo en que sus padres cubran la jornada laboral. En esos espacios, recibirán alimentos y realizarán actividades deportivas y culturales.

- *Promoción de la corresponsabilidad entre las mujeres y los varones.*
Esta medida puede traducirse en la armonización entre la vida familiar y la vida laboral de los trabajadores, siempre y cuando se incorpore de manera transversal en los ámbitos públicos y privados, es decir, en los centros de trabajo gubernamentales y en las empresas. Su aplicación puede realizarse a través de cursos obligatorios para los empleados sobre temáticas relacionadas con la perspectiva de género.

Finalmente, sostenemos que las políticas de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral requieren ser tomadas en cuenta en el plano legislativo. Se trata del reconocimiento por parte del legislador de las nuevas realidades y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares para armonizar ambas esferas de su vida a través de las medidas a que hemos hecho alusión. El Estado mexicano, en relación con otros países, comienza apenas a dar los primeros pasos en ese sendero. Sin embargo, mientras que estos cambios no vayan acompañados de una transformación cultural propicia para la construcción de la equidad de género, entonces corremos el riesgo de que resulten insuficientes o de plano ineficaces.

Consideraciones finales

A manera de epílogo, podemos decir que el marco jurídico de las políticas públicas de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar en México se ubica en el contexto de la perspectiva de género. Así, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el fundamento primario de los principios de no discriminación, igualdad de género y paternidad responsable. De igual manera, con base en los organismos e instrumentos internacionales se han emprendido acciones a favor de la igualdad de género. La ONU -a través de la UNIFEM y ONU-Mujeres-, la CEDAW, la *Plataforma para la Acción de Beijing* y la *Declaración del Milenio* se han traducido en la generación de compromisos de los Estados-Partes al respecto. Particularmente la CEDAW y la *Plataforma de Beijing* constituyen un evidente fundamento de la igualdad de oportunidades en el trabajo para hombres y mujeres y de las políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral. La CEPAL, con su División de Asuntos de Género, orienta sus esfuerzos al cumplimiento de la Plataforma de Beijing. Finalmente, la OIT, mediante su Oficina para la Igualdad de Género y el *Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares* también ha impulsado el establecimiento de dichas políticas públicas.

Los principios constitucionales y las acciones a nivel internacional a que nos hemos referido han trascendido en la legislación secundaria, sobre todo, ante el impacto del discurso de los derechos humanos íntimamente ligado a la perspectiva de género. La *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, así como la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, dan cuenta de la especificidad institucional y legislativa que en los últimos años se ha manifestado en esta materia. Este último ordenamiento jurídico es clave al establecer la definición de transversalidad de género y el cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad.

En otros ordenamientos jurídicos como la *Ley Federal del Trabajo*, la *Ley del Seguro Social*, la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* y la *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado*, también se encuentra el sustento de la equidad de género y de algunas políticas de conciliación. La polémica Reforma Laboral de 2012 presenta ciertos avances a nivel formal en relación con la no discriminación por género, el trabajo femenino y las licencias de maternidad; siendo la licencia de paternidad por cinco días con goce de sueldo la novedad más notoria con respecto a nuestro tema central. El resto de las leyes señaladas en este párrafo establece la licencia de maternidad, además de diversos derechos para las madres trabajadoras y, bajo supuestos específicos, para los padres trabajadores en materia de servicio de guarderías, principalmente.

Por último, en otros países como España, Chile y Argentina, pueden apreciarse esfuerzos sustanciales en relación con nuestra temática. España es pionera en la instrumentación de políticas públicas de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral, pues desde hace más de una década cuenta con la *Ley 39/1999* que las regula de manera específica. De forma congruente, la *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* estableció medidas como la licencia de paternidad de trece días. Chile es un ejemplo paradigmático de acciones gubernamentales con alto grado de especificidad, pues su Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2011-2020 cuenta con el Sistema de Equidad de Género y es responsable del Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal. Argentina, igualmente ha avanzado de forma importante en la regulación de un abanico de supuestos que pueden presentarse en la realidad de las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, a través del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, la Responsabilidad Social Empresaria y la *Ley 24.716 Licencia para trabajadoras madres de hijos con síndrome de Down*, principalmente.

Ante este panorama, el reto para México es continuar en la construcción de los instrumentos jurídicos necesarios para que las políticas públicas puedan desarrollarse con bases sólidas y congruentes con el paradigma de los derechos humanos en el contexto de la transición hacia el Estado democrático al que todos aspiramos.

Referencias

- Colinas Suárez, Lourdes (2010), "Un llamado a la conciliación en México" en Cooper Jennifer Ann (coord.), *Tiempos de mujeres en el estudio de la economía*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, pp.45-76.
- Durán, María de los Ángeles (2004), "Un desafío colosal. Debate ¿Cómo conciliar el trabajo y la vida familiar", en *El País*, www.elpais.es.
- Hernández, Lilian, "Reforma laboral no satisface a las mujeres", *Excélsior*, México, domingo 9 de septiembre de 2012.
- Lagarde y De los Ríos, Marcela, Brugada Molina, Clara y Casanova Calam, Marbella (2005), *Trabajo y género*, México, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, Congreso de la Unión, LIX Legislatura.
- Lombardo, Emanuela (2003), "El mainstreaming de género en la Unión Europea", *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, vol. 10-15, Mayo-Diciembre 2003, Universidad Complutense de Madrid, España, en www.sernam.cl/pmg/archivos_2007/pdf/Art_MainstreamingUE.pdf
- Ribeiro Ferreira, Manuel (2004), *Hacia una política social de la familia*, México, Senado de la República.
- Somavía, Juan (2012), *Gender*, OIT, en www.ilo.org/gender/lang-es/index.htm

Instrumentos internacionales

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (1979) www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/c_elim_disc_mutxt.htm
- Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares* (1981), en www.ilo.org
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Plataforma de Acción de Beijing* (1995), en www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf

Legislación en México

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente*, en www.juridicas.unam.mx
- Código Civil para el Distrito y Territorios Federales en materia común y para toda la República en materia federal* (1928), México, Talleres Gráficos de la Nación.
- Código Civil para el Distrito Federal vigente*, en www.juridicas.unam.mx
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación vigente*, en www.diputados.gob.mx

Ley del Seguro Social vigente, en www.juridicas.unam.mx

Ley Federal del Trabajo vigente, en www.juridicas.unam.mx

“Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo”, *Diario Oficial de la Federación*, México, 30 de noviembre de 2012.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado vigente, en www.juridicas.unam.mx

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres vigente, en www.juridicas.unam.mx

“Decreto que reforma y adiciona los artículos 4º, 5º, 3º y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la igualdad jurídica de la mujer”, *Diario Oficial*, Tomo CCCXXVII, No. 41, México, martes 31 de diciembre de 1974.

“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, *Diario Oficial*, Tomo CCCXXVII, No. 41, México, martes 31 de diciembre de 1974.

“Reglas para la organización y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”, *Diario Oficial de la Federación*, México, 18 de diciembre de 2012.

España

Constitución Española vigente, www.lamoncloa.gob.es/NR/rdonlyres/79FF2885-8DFA-4348-8450-04610A9267F0/0/constitucion_ES.pdf

Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de España vigente, en www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115

Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568

Ley 9/2009 de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, en www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/index.htm?dDocName=123430&C1=1001&C2=2010

Programa de Mainstreaming de Género (2012), Instituto de la Mujer adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de España, en www.inmujer.gob.es/areasTematicas/mainstreaming/home.htm

Chile

Constitución Política de la República de Chile vigente, Biblioteca del Congreso de Chile, www.leychile.cl/Consulta/

Código del Trabajo (2013), Dirección del Trabajo, República de Chile, en [www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles – 95516_recurso_1. pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_1.pdf)

Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal (2013), Servicio Nacional de la Mujer, República de Chile, en portal.sernam.cl/?m=programa&i=4

Argentina

Constitución Política de la Nación Argentina vigente, Senado de la Nación de Argentina, en www.senado.gov.ar/web/interes/constitucion/cuerpo1.php

Ley de Contrato de Trabajo vigente, República Argentina, en www.infoleg.gov.ar

Ley 24.716 Licencia para trabajadoras madres de hijos con síndrome de Down, en infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/39995/norma.htm

Portales de internet

División de Asuntos de Género de la CEPAL, en www.eclac.org/mujer/
ONU, Declaración del Milenio (2000), en www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf
Portal del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), en www.unwomen.org/

Portal de INMUJERES, en www.inmujeres.gob.mx

Portal del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), Gobierno de Chile, en portal.sernam.cl/

Portal del Consejo Nacional de las Mujeres, República Argentina, en www.cnm.gov.ar/

Portal del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, República Argentina, en www.trabajo.gov.ar/

Programa de Equidad de Género (2012), Suprema Corte de Justicia de la Nación, en www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?article46

Proyecto de documento final de la Reunión Plenaria de Alto Nivel del sexagésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2010), en research.un.org/es/docs/ga/quick/regular/

Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y Acción Empresarial (2003), *Guía práctica para implementar medidas de conciliación familia y trabajo en la empresa*, República de Chile, [www.deres.org.uy/home/descargas/ guias/Guia_de_Conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiar_AccionRSE.pdf](http://www.deres.org.uy/home/descargas/guias/Guia_de_Conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiar_AccionRSE.pdf)



Cámara de Diputados
LXII Legislatura

(Junio, 2015)

<http://ceameg.diputados.gob.mx>

ceameg.difusion@congreso.gob.mx

Lic. Marina Mandujano Curiel
Directora General

Mtra. Nuria Gabriela Hernández Abarca
Directora de Estudios Jurídicos de los
Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género

Mtra. Milagros del Pilar Herrero Buchanan
Directora de Estudios Sociales de la
Posición y Condición de las Mujeres y la Equidad de Género

EDICIÓN ESPECIAL

SEGUNDO LUGAR

2^{do} LUGAR

AGENDA PENDIENTE EN LA POLÍTICA NACIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER: MODIFICACIÓN AL RÉGIMEN JURÍDICO DEL SISTEMA DE FILIACIÓN PARENTAL-INFANTIL EN MÉXICO.

VÍCTOR SIMENTAL FRANCO



LXII LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS

COMITÉ

DEL CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

CEAMIEG

CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES Y LA EQUIDAD DE GÉNERO



**AGENDA PENDIENTE EN LA POLÍTICA NACIONAL DE EQUIDAD DE
GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER: MODIFICACIÓN
AL RÉGIMEN JURÍDICO DEL SISTEMA DE FILIACIÓN PARENTAL-
INFANTIL EN MÉXICO**

Víctor Amaury Simental Franco

2º. Lugar

Este material es propiedad de la Cámara de Diputados. Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de su autor y no refleja, necesariamente, el punto de vista del CEAMEG.

AGENDA PENDIENTE EN LA POLÍTICA NACIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER: MODIFICACIÓN AL RÉGIMEN JURÍDICO DEL SISTEMA DE FILIACIÓN PARENTAL-INFANTIL EN MÉXICO.

*El ser sólo es y dura
en tanto que llega hasta el hombre con su llamado.*

IDENTIDAD Y DIFERENCIA

Martin Heidegger

Sumario: Prólogo. Introducción. I. Integración del nombre en México. 1.1 El nombre en el sistema jurídico mexicano. 1.2 Teorías del nombre. 1.3 Estado del arte en México. II. Análisis a los cuerpos normativos en la materia. 2.1 Objetivos sin alcanzar. 2.2 Análisis de la discriminación a la mujer en el orden jurídico mexicano. III. Líneas de acción para reivindicar a la mujer en el Derecho Civil Mexicano. 3.1 Líneas generales contra la inequidad de género en el vínculo parental-filial. 3.2 Propuesta legislativa. IV. Conclusiones. V. Referencias. Anexo Consulta.

Prólogo.

La igualdad entre el hombre y la mujer es un tema constante desde hace al menos un siglo, el movimiento de reivindicación feminista con todos los matices posibles, ha pasado desde el reconocimiento al derecho pleno a votar y ser votadas, hasta la libertad de vestirse como lo desee la mujer.

El derecho de la mujer a decidir sobre su cuerpo (la planificación familiar y más recientemente, el aborto) han sido temas respecto a los cuales se han generado amplios debates públicos, no obstante las posiciones conservadoras contrarias a reconocer derechos plenos al género femenino, el camino a un reconocimiento pleno ha ido avanzando en todo el mundo, con países de avanzada como los escandinavos, y otros francamente rezagados como los Estados musulmanes de Medio Oriente y África, así como un amplio espectro de Estados que deambula entre el reconocimiento

formal de derechos, pero en los hechos limita el ejercicio real de estos (entre ellos el Estado Mexicano).

A pesar de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce la igualdad entre la mujer y el hombre (artículo 4º), y que la legislación secundaria debería alinearse con este principio constitucional, existen resabios de una supremacía del género masculino.

Precisamente uno de los rubros más significativos, y que paradójicamente ha sido poco explorado por los movimientos de reivindicación femenina, es el relativo al régimen legal de determina la integración del nombre en México, que prioriza significativamente el vínculo paterno-filial, respecto del materno-filial. Así tenemos que al paso de una generación el apellido de la abuela se pierde entre sus nietos.

Lo peculiar del caso es que la "regla" que determina este sistema, se sostiene con una interpretación rebuscada de la legislación vigente, es decir, en realidad el sustento para esta práctica deriva de la costumbre.

Después de analizar *el estado del arte*, se presenta un apartado propositivo de un régimen equitativo en el orden de los apellidos de la descendencia y las reglas, para derivar en resolver este rezago el régimen legal del Estado Mexicano y que perpetúa la desigualdad de género.

Introducción.

La igualdad de género es uno de los ejes prioritarios del discurso público, es de las disposiciones legales en materia electoral que ordenan reservar un porcentaje de candidaturas a las mujeres, pasando por la multiplicidad de foros que discuten este tema, así como los cursos de posgrado que contemplan esta temática en prácticamente todas las universidades del país.

A pesar de estas muestras de un cambio en los paradigmas que norman la manera en que son llevadas a cabo las relaciones entre los géneros en México, la realidad refleja

que los cambios son más bien superficiales; la violencia contra la mujer sigue estando vigente en todos los rincones del país, no se requiere ser exhaustivo para dar muestras de esta lacerante realidad, las crímenes cometidos en Ciudad Juárez y en el Estado de México; la permanente violencia que aquejan a las mujeres en las zonas metropolitanas de todas las ciudades del país; la discriminación y acoso, tanto laboral como estudiantil; el reconocimiento-aceptación de los usos y costumbres indígenas ignominiosos para la dignidad femenina; todas éstas son muestras palpables de la lacerante discriminación femenina.

La reivindicación y reconocimiento de los derechos humanos ha sido una larga lucha aún inconclusa, los movimientos de mediados del Siglo XX son paradigmáticos al respecto. No obstante que en el discurso político ya son excepcionales quienes alegan el derecho a la “discriminación” (evidentemente destacan al respecto los Estados de corte fundamentalista, en los cuales las mujeres –en especial, más no únicamente- son limitadas en su concepción humana). Sin embargo, también los Estados que presumen organizaciones democráticas –genéricamente llamados “occidentales”- en varios aspectos siguen manifestando formas de discriminación que afectan a todos los grupos sociales vulnerables. Las mujeres (como género) integran uno de estos grupos vulnerables.

El nombre y el vínculo filial que significan los apellidos, es uno de los resabios más notables de esta discriminación aún vigente. En la autodenominada “democracia por excelencia”, los Estados Unidos de América, se llega al extremo de que el apellido originario de la mujer es cambiado por el apellido del esposo. En la concepción cultural latinoamericana, sería como si después de casarse, jurídicamente se convirtieran en “hermanos”.

En tanto, en el ámbito jurídico mexicano, en el nivel normativo supremo se ha determinado la igualdad entre hombre y mujer, del mismo modo que se prohíbe todo tipo de discriminación, los artículos constitucionales siguientes 1º y 4º así lo mandatan:

Artículo 1.- En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

...

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, 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.

Artículo 4.- (Se deroga el párrafo primero).

El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

...

Debe tenerse presente que México es un Estado signatario de la *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*, emitida por la Asamblea General de la Organización de la Naciones Unidas, la que en su artículo tercero define:

Artículo 3. La mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole.

Entre estos derechos figuran:

- a) El derecho a la vida 6/;
- b) **El derecho a la igualdad 7/;**
- c) El derecho a la libertad y la seguridad de la persona 8/;
- d) El derecho a igual protección ante la ley 7/;
- e) El derecho a verse libre de todas las formas de discriminación 7/;

f) El derecho al mayor grado de salud física y mental que se pueda alcanzar 9/;

g) El derecho a condiciones de trabajo justas y favorables 10/;

h) El derecho a no ser sometida a tortura, ni a otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes 11/.

En tanto el artículo cuarto indica:

Artículo 4. Los Estados deben condenar la violencia contra la mujer y no invocar ninguna **costumbre, tradición o consideración religiosa** para eludir su obligación de procurar eliminarla.

El Código Civil Federal⁶, por otra parte, indica en el artículo segundo que:

Artículo 2.- La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer; en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles.

En el Distrito Federal, se ha llegado al extremo de expedir una ley que regula la igualdad entre hombre y mujeres, *Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal*, son dignos de transcribirse los artículos 1º y 2º:

Artículo 1.- La presente Leyes de orden público, de interés social y de observancia general en el Distrito Federal y tiene por objeto regular, proteger y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado; así como el establecimiento de acciones afirmativas a favor de las mujeres y de mecanismos institucionales que establezcan criterios y orienten a las autoridades competentes del Distrito Federal en el cumplimiento de esta ley.

⁶ El correlativo para el Distrito Federal, dispone en el artículo segundo, idéntico contenido normativo.

Artículo 2.- Para efectos de esta ley, serán principios rectores la igualdad sustantiva, la equidad de género, la no discriminación y todos aquellos aplicables contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos internacionales de los que México sea parte, la legislación federal y del Distrito Federal.

Justas sin duda las disposiciones normativas transcritas, ¿pero ciertas de verdad? El desglose normativo del propio Código Civil Federal así como el correlativo del Distrito Federal y de treinta entidades federativas, los diversos reglamentos del Registro Civil en la mayoría de los estados mexicanos (excepto Yucatán), así como la costumbre burocrática, indican lo contrario en un punto esencial en la vida de los seres humanos: el nombre, en específico el registro de los hijos y las respectivas actas de nacimiento. Es la filiación paterna la que impera, así al paso de dos generaciones, el único apellido que persiste es el del vínculo paternal.

Contrario a lo dispuesto por la Constitución Mexicana, por diversos acuerdos internacionales⁷ y la legislación secundaria, la discriminación por cuestión de género es una realidad vigente en el orden jurídico mexicano en algo que es esencial como lo es el vínculo filial, quizás por ser tan obvio, tan evidente y a la vez tan enraizado en la “conciencia” colectiva, hasta la fecha no ha sido abordado, ni por los movimientos de reivindicación de género de índole feministas, ni muchos menos por los órganos legislativos (excepción de Yucatán y el Distrito Federal, que no obstante, son materia de crítica).

I. Integración del nombre en México.

1.1 El nombre en el sistema jurídico mexicano.

El nombre en México se integra por el nombre (en estricto sentido) y los apellidos paterno y materno, es uno de los atributos de la personalidad (desde la perspectiva ius civilista) y es un derecho humano fundamental. Novales (2003), al respecto indica:

⁷ Cfr. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
http://www2.ohchr.org/spanish/law/mujer_violencia.htm

"El nombre es el signo estable de individualización que sirve para distinguir a cada persona de las demás." "La filiación determina los apellidos de las personas. La asignación de apellidos no es más que un efecto de la constitución de la relación jurídica entre los padres y su prole." (Novales, 2003).

El artículo 58 del Código Civil para el Distrito Federal determina del modo siguiente la primacía del apellido paterno en la integración del nombre de los descendientes:

Artículo 58.- El acta de nacimiento contendrá el día, la hora y el lugar del nacimiento, el sexo del presentado, el nombre o nombres propios y los apellidos paterno y materno que le correspondan; asimismo, en su caso, la razón de si el registrado se ha presentado vivo o muerto y la impresión digital del mismo. Si se desconoce el nombre de los padres, el Juez del Registro Civil le pondrá el nombre y apellidos, haciendo constar esta circunstancia en el acta.

...

...

El correlativo del Código Civil Federal lo regula en los siguientes términos:

Artículo 58.- El acta de nacimiento se levantará con asistencia de dos testigos. Contendrá el día, la hora y el lugar del nacimiento, el sexo del presentado, el nombre y apellidos que le correspondan; asimismo, la razón de si se ha presentado vivo o muerto; la impresión digital del presentado. Si éste se presenta como hijo de padres desconocidos, el Juez del Registro Civil le pondrá el nombre y apellidos, haciéndose constar esta circunstancia en el acta.

Si el nacimiento ocurriere en un establecimiento de reclusión, el Juez del Registro Civil deberá asentar como domicilio del nacido, el Distrito Federal.

En los casos de los artículos 60 y 77 de este Código el Juez pondrá el apellido paterno de los progenitores o los dos apellidos del que lo reconozca.

Aun cuando, en estricto sentido, es difícil determinar que estos artículos obliguen a que el orden de los apellidos en las actas de nacimiento ubique en primer lugar al apellido paterno, tampoco indica lo contrario, o una tercera alternativa, ello en conjunto con la costumbre y con una interpretación forzada de estos artículos ha derivado en poner primeramente al apellido masculino. No obstante ante consulta expresa al respecto, la Consejería Jurídica y de Servicios Legales del Distrito Federal indicó que el fundamento legal es el artículo 58 del Código Civil vigente para el Distrito Federal.

8

1.2 Teorías del nombre.

La caracterización jurídica del nombre ha sido abordada por una amplia diversidad de juristas, lo cual ha generado diferentes teorías. Las principales son las que definen al nombre como:

- Derecho de propiedad;
- Derecho subjetivo o interés jurídicamente protegido;
- Derecho de la personalidad.;
- Institución de policía.

a) Derecho de propiedad:

Se ha dicho que la tesis de la propiedad es errónea por los siguientes argumentos:

⁸ Se anexa la respuesta oficial y la consulta realizada. Anexo Consulta.

"Desde el punto de vista teórico, es incompatible con la noción misma del derecho de propiedad... El propietario de una cosa puede retirar de ella toda la utilidad jurídica que contiene, con exclusión de cualquier otra persona. La misma cosa en su totalidad no puede tener dos propietarios diferentes, porque se limitarían uno a otro. Este carácter exclusivo no se encuentra en el derecho que se tiene sobre el nombre. Varias personas no parientes, pueden llevar y de hecho llevan el mismo nombre, pudiendo cada una de ellas prevalerse de todas las ventajas inherentes a esto." (Bonnecase, 1995)

"Los nombres pueden ser llevados por varias personas, se dice que una propiedad ordinaria es alienable y prescriptible, mientras que el nombre no lo es; la propiedad es de orden patrimonial y admite una evaluación pecuniaria, lo que no es verdadero respecto al nombre; una propiedad es naturalmente, si no esencialmente, exclusiva." (Baquero y Buenrostro, 1990)

"El nombre no puede considerarse como un derecho de propiedad, ni como un derecho patrimonial cualquiera; porque el nombre no es un objeto exterior a la persona, ni tiene por si valor patrimonial; es por el contrario un derecho de índole esencialmente personal." (Coviello, 1938).

b) Derecho subjetivo o interés jurídicamente protegido:

Rojina Villegas (1971), siguiendo a Ihering, sostiene que: "... el nombre... no sólo cumple las finalidades personalísimas del sujeto y se le protege en función de sus intereses individuales, sino también representa intereses generales que es necesario proteger. Las medidas de seguridad y de orden íntimamente ligados con la determinación de las personas, sobrepasan los intereses personales del sujeto."

c) Derecho de la personalidad:

El nombre no sólo individualiza a la persona, sino puede considerarse una emanación de su personalidad, al igual que los derechos que descansan en el ser mismo del hombre. (Baqueiro y Buenrostro, 1990).

d) Institución de policía:

El nombre se atribuye por el legislador a las personas con la finalidad de la adecuada administración. Es de buena policía que cada individuo tenga un nombre, para que la administración pueda hacerle cumplir sus deberes fiscales y militares, así como cualquier otra obligación relacionada con el Estado o con sus conciudadanos.

"Así, el nombre no sería más que un número de matrícula dado con el nacimiento. Resulta indiferente que nuestro número de matrícula militar o de seguridad social fuere atribuido a otro; no tenemos conciencia de un derecho cualquiera sobre ese número, como tampoco sobre el número que nos atribuyera una ficha de policía.

En los campos de concentración, en que se pretendía arrebatar a los deportados el sentido de su personalidad para reducirlos al estado animal, se les despojaba de su nombre, reemplazado por un número.

Cada cual tiene conciencia de un derecho al nombre; porque tiene conciencia del estrecho vínculo que une al nombre y a la personalidad." (Mazeaud, 1959)

1.3 *Estado del arte* en México.

A) Yucatán.

El cuatro de abril de dos mil doce fue promulgado el Código de Familia del Estado de Yucatán, cuerpo normativo que viene a innovar (en el medio mexicano) la manera en que se regula esta materia, en la exposición de motivos del apartado que nos ocupa, textualmente dice⁹:

En consecuencia ... a partir de la entrada en vigor de la reforma al artículo 1° Constitucional, todas las autoridades del país, dentro del ámbito de sus competencias, entre las que se encuentra el Congreso del Estado de Yucatán, están obligadas a velar no sólo por los derechos humanos contenidos en la Constitución Federal, sino también por aquellos contenidos en los instrumentos internacionales celebrados por el Estado Mexicano, adoptando la interpretación más favorable al derecho humano de que se trate, lo que se conoce en la doctrina como principio pro homine, o también llamado principio pro persona.

En virtud de lo antes expuesto, es importante señalar que en fecha 9 de enero de 1981 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la aprobación por parte del Senado de la "Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer", misma que entró en vigor para México el 3 de septiembre de 1981; que totalmente versa en eliminar toda "discriminación contra la mujer" entendiéndose por esta expresión como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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.

⁹ Código de Familia para el Estado de Yucatán, promulgado el 4 de abril de 2012. Los subrayados, negritas y cursivas son textualmente copiados de la versión original. Obtenida de la página electrónica: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/>

Asimismo, constriñó a los Estados miembros, como es el caso de México, a que condenen la discriminación contra la mujer en todas sus formas, mediante todos los medios apropiados y sin dilaciones, siguiendo una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y comprometiéndolos a consagrar, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, que aseguren el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Para tal efecto, la Convención citada, también obliga a los Estados Parte, a tomar todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

En la parte que nos interesa, en los asuntos relacionados con el matrimonio, hijos y las relaciones familiares, para asegurar las condiciones de igualdad de hombres y mujeres, en el artículo 16 de la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer, se establece lo siguiente¹⁰:

“Artículo 16

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

¹⁰ Los resaltados (negritas y subrayado) son copia textual de la versión original publicada en la versión oficial.

- a) El mismo derecho para contraer matrimonio;
- b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;
- c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;
- d) **Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;**
- e) **Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos** y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos;
- f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
- g) **Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;**
- h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de copropiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.

2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.”

Consecuentemente, después de haber realizado un minucioso estudio, y como se mencionó anteriormente que los tratados internacionales de los que el Estado

Mexicano sea parte en materia de derechos humanos, tendrán carácter complementario a las garantías individuales y formarán parte de la Constitución; y atendiendo a la interpretación más amplia y “pro homine” de los tratados internacionales consideramos, que la propuesta del artículo 253 del Código de Familia, defiende los derechos de igualdad entre hombre y mujer, al establecer que ambos progenitores podrán acudir al Oficial del Registro Civil a registrar a su hijo o hija, pudiendo escoger de mutuo acuerdo el orden en que se colocarán los apellidos de su hijo; sin embargo, es preciso realizar modificaciones a esa propuesta para adicionar, que el orden de los apellidos que se acuerde entre los mismos progenitores es el que deberá regir para los demás hijos del mismo vínculo, por lo tanto, el artículo 253 quedaría de la siguiente forma:

“Potestad de ambos progenitores para elegir el orden de los apellidos

Artículo 253. Cuando ambos progenitores acudan ante el Oficial del Registro Civil a registrar a un hijo o hija pueden escoger, de común acuerdo, el orden en que se colocarán los apellidos de su hijo o hija. En caso de que no exista acuerdo respecto del orden que deben seguir los apellidos del hijo o hija, se debe levantar el acta figurando en primer término el apellido paterno.

Las reglas, requisitos y demás formalidades relacionadas con el orden de los apellidos de los hijos o hijas, se sujetarán a lo establecido por la legislación que regula el Registro Civil del Estado.

El acuerdo de los padres respecto al orden de los apellidos, regirá para los demás hijos del mismo vínculo”.

Esta propuesta, se presenta como una innovación, ya que mediante ésta se garantizan los derechos de la mujer en cuanto a la igualdad y equidad de género, siendo que a partir de esta propuesta la madre podrá elegir junto con su pareja los apellidos de sus hijos; sin embargo, para no generar confusión y tener un orden lógico y legal y evitar que entre los mismos hermanos, tengan apellidos diferentes, es preciso fijar como de gran prioridad, que el orden de los apellidos que se acuerde entre los mismos progenitores, es el que deberá regir para los

demás hijos del mismo vínculo, para que haya una relación interfamiliar; aunado a ello también se establecieron las reglas, requisitos y demás formalidades relacionadas con el orden de los apellidos de los hijos, que se sujetarán a lo establecido por la legislación que regula el Registro Civil del Estado.

Asimismo, y a efecto de clarificar el uso de los apellidos cuando se haya optado por colocar el primer apellido el materno y el segundo apellido el paterno; se deberán considerar como primero y segundo apellido el orden en que los padres hayan optado colocarlos, en términos de lo dispuesto en el presente artículo; lo que hace que se adicione un párrafo final al artículo 253 para quedar en los siguientes términos:

“Cuando en algún trámite de cualquier especie, se requiera específicamente el apellido paterno y el materno, se deberán considerar como primero y segundo apellido el orden en que los padres hayan optado colocarlos, en términos de lo dispuesto en el presente artículo.”

B) Distrito Federal.

a) Iniciativa que no prosperó.

La Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF) le dio trámite a una proposición con punto de acuerdo, por el cual se exhortó al Registro Civil del Distrito Federal para que permitiera que los padres de los registrados, realicen una libre interpretación del artículo 58 del Código Civil para el Distrito Federal, para elegir por libre y común acuerdo el orden de los apellidos de los procreadores, presentada por los Diputados Manuel Alejandro Robles Gómez y Diego Raúl Martínez García, del Partido de la Revolución Democrática, la cual enseguida transcribimos:

DIP. GABRIEL GOMEZ (sic) DEL CAMPO GURZA

PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA EN TURNO

DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL DISTRITO FEDERAL

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122 Base Primera de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 17 fracción VI de la Ley

Orgánica, 93, 133 del Reglamento para el Gobierno Interior, ambos de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal y demás artículos relativos; los suscritos Diputados Manuel Alejandro Robles Gómez y Diego Raúl Martínez García, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, someten a consideración del Pleno de esta Honorable Asamblea la siguiente Proposición con Punto de Acuerdo:

"POR EL CUAL SE EXHORTA AL REGISTRO CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL, A QUE PERMITA, QUE LOS PADRES DE IOS (sic) RESGISTRANDO (sic), REALICEN UNA LIBRE INTERPRETACIÓN (sic) DEL ARTÍCULO (sic) 58 DEL CÓDIGO CIVIL (sic) DEL DISTRITO FEDERAL PARA ELEGIR POR LIBRE Y COMÚN ACUERDO EL ORDEN DE LOS APELLIDOS DE LOS PROCREADORES".

CONSIDERANDOS

PRIMERO: Que se debe romper con las tradiciones que reafirman la estructura social patriarcal. Y una de las actividades más relevantes, será permitir una libre interpretación al artículo 58 del Código Civil que es de importancia ya que determina el orden de los apellidos de los progenitores; generando de esta manera una identidad, impregnada de determinismo social.

SEGUNDO: Que el artículo 7 de la Convención sobre los Derechos del Niño (CON) indica que "el niño será inscrito inmediatamente después de su nacimiento y tendrá derecho desde que nace a un nombre, a adquirir una nacionalidad y, en la medida de lo posible, a conocer a sus padres y a ser cuidado por ellos.

TERCERO: Que el artículo 8 manifiesta que "los Estados Partes se comprometen a respetar el derecho del niño a preservar su identidad, incluidos la nacionalidad, el nombre y las relaciones familiares.

CUARTO: Que el pasado mes de Junio del 2011, fueron aprobadas por el H. Congreso de la Unión reformas Constitucionales en materia de Derechos Humanos, mismas que en su artículo primero establece la obligación de respetar los Derechos Humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

QUINTO: Que el Estado Mexicano ha suscrito los tratados emanados de la convención de los derechos del Niño y en ese sentido, es como si estuviesen al nivel constitucional.

SEXTO: Que la sociedad mexicana ha tenido notables avances en materia de igualdad de género y principalmente la sociedad capitalina se ha destacado por ser garante de libertades sociales y de derechos.

SÉPTIMO: Que a pesar de que el artículo 58 establece que en el acta debe asentarse el apellido paterno y materno; no establece explícitamente el orden en que deben ir los apellidos; solo que deben de estar incluidos.

OCTAVO: Que es un principio del derecho que todo lo que no está expresamente prohibido en la ley está permitido; en ese sentido como no hay restricción expresa en que los apellidos deben de ir en un orden determinados los padres son libres para elegir su orden.

NOVENO: Que en la medida en que se tenga una sociedad donde el orden los apellidos no obedezca al género del progenitor; se construirá una sociedad más tolerante, libertaria e igualitaria en términos de paridad de género.

PUNTO DE ACUERDO

ÚNICO.- "POR EL CUAL SE EXHORTA AL REGISTRO CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL, A QUE PERMITA, QUE LOS PADRES DE LOS RESGISTRANDO (sic), REALICEN UNA LIBRE INTERPRETACIÓN (sic) DEL ARTÍCULO 58 DEL CÓDIGO CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL PARA ELEGIR POR LIBRE Y

COMÚN ACUERDO EL ORDEN DE LOS APELLIDOS DE LOS PROCREADORES".

Dado en el salón de Sesiones de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, a los 22 días del mes de abril de dos mil catorce.

ATENTAMENTE

DIPUTADO MANUEL ALEJANDRO ROBLES GÓMEZ

DUPUTADO (sic) DIEGO RAUL MARTINEZ GARCÍA (sic)

b) Reforma aprobada, no publicada y por tanto sin vigencia.

El Pleno de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal aprobó una reforma al Código Civil el 10 de Junio de 2014; mediante la cual se modifican los artículos 58 y 395 del Código Civil para el Distrito Federal; la cual se encuentra pendiente de ser publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal¹¹, (lo cual se traduce en que no es ley vigente):

Artículo 58.- El acta de nacimiento contendrá el día, la hora y el lugar del nacimiento, el sexo del presentado, el nombre o nombres propios **y los primeros apellidos parentales** que le correspondan, asimismo, en su caso, la razón de si el registrado se ha presentado vivo o muerto y la impresión digital del mismo. Si se desconoce el nombre de los padres, el Juez del Registro Civil le pondrá el nombre y apellidos, haciendo constar esta circunstancia en el acta.

El orden de los apellidos será designado por acuerdo entre los padres y/o madres según sea el caso, y dicho acuerdo regirá para los demás hijos del mismo vínculo; en caso de desacuerdo, el orden se determinará bajo la regla general.

¹¹ Concluí este artículo el 24 de septiembre de 2014 y fue presentado ante la instancia organizadora de la Cámara de Diputados el día inmediato siguiente, hasta esas fechas seguía sin ser publicada la reforma materia de estudio.

...

...

Artículo 395. El que adopta tendrá respecto de la persona y bienes del adoptado, los mismos derechos y obligaciones que tienen los padres respecto de la persona y bienes de los hijos. El adoptante dará nombre y sus apellidos al adoptado, **a menos que la pareja adoptante declare, de manera conjunta, cuando estén adoptando, que el niño tendrá el primer apellido de cada uno de los padres;** o que, por circunstancias específicas, no se estime conveniente.

TRANSITORIOS

Primero.- La presente reforma y adición entrará en vigor a los 90 días siguientes de su publicación.

Segundo.- La vigencia del anterior transitorio será para efecto de que el Registro Civil del Distrito Federal en el ámbito de su competencia realice las adecuaciones a sus formatos y dé la capacitación correspondiente a su personal administrativo que será el encargado de la aplicación de la presente reforma.

Tercero.- De la misma manera, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, deberá realizar las adecuaciones necesarias para que se armonice el Reglamento del Registro Civil del Distrito Federal de acuerdo a la presente Reforma.

Cuarto.- Publíquese en la Gaceta Oficial del Distrito Federal y para su mayor difusión en el Diario Oficial de la Federación.

II. Análisis a los cuerpos normativos en la materia

2.1 Objetivos sin alcanzar.

Hay un principio general del derecho que dice: a confesión de parte relevo de prueba; bienvenido el reconocimiento por parte del Estado de Yucatán de la discriminación de la cual es víctima la mujer, respecto a la designación de los apellidos de su

descendencia y de ellas mismas, véase lo que sigue aconteciendo en los Estados Unidos de América y en algunos círculos sociales mexicanos, como claro ejemplo la Ministra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Olga María del Carmen Sánchez Cordero de García Villegas¹², quien utiliza como nombre, sumados a sus apellidos de infancia, los dos apellidos de su esposo.

Sin embargo la innovación de la que se presume en el Código de Familia del Estado de Yucatán viene a confirmar el estatuto discriminatorio hacia la mujer, porque ante un probable desacuerdo, la opinión que cuenta es la del hombre; hay quien podría aducir, válidamente, que es factible que el hombre desee que sea el apellido materno el que vaya primero y que la mujer desee lo contrario, y que por tanto, no tendría privilegio la voluntad masculina, sino la legislativa, que determina: “En caso de que no exista acuerdo respecto del orden que deben seguir los apellidos del hijo o hija, se debe levantar el acta figurando en primer término el apellido paterno.”

No obstante algo se ha hecho en Yucatán, realmente un cambio importante en relación con lo que acontece en el resto de las entidades federativas y por supuesto a nivel federal (sabemos que la aplicación del Código Civil Federal es excepcional y supletoria).

Como podemos ver, el tema está siendo abordado por legisladores de dos entidades federativas (Yucatán y el Distrito Federal), sin embargo en ambos casos de manera incorrecta, el primer Estado porque continua con la discriminación a la mujer; el segundo Estado porque (inicialmente) lo limitó a una recomendación al Registro Civil, institución que jurídicamente forma parte de la estructura de la Consejería Jurídica del Distrito Federal y que tiene la categoría de una Dirección General, lo cual restringe el impacto que pudiese tener la “probable” recomendación que eventualmente se diera por el Pleno de la ALDF; para posteriormente llevar a cabo una reforma que en términos prácticos deja la situación en los mismos términos (artículo 58, segundo

¹² Con este nombre se ostenta en todo acto público y oficial. Al ser un dato personal se desconoce si ha modificado su acta de nacimiento, para que su nombre oficial (por lo que hace a dicho documento) vaya acorde con su uso público.

párrafo, *in fine*: "en caso de desacuerdo, el orden se determinará bajo la regla general.")

Es motivo de crítica, es el sustento argumentativo expuesto por los diputados de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal que hicieron la propuesta del punto de acuerdo en cuestión: indicar que existe una afectación a los derechos humanos de los menores porque sea el apellido paterno el inicial en su nombre, es una falacia, la afectación verdadera es a las mujeres, está situación perpetúa la discriminación hacia ellas, y es en este rubro en el que debería haberse sustentado la defensa argumentativa.

Por cuanto hace a la modificación aprobada por el Pleno de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal a los artículos 58 y 395, ésta no resuelve la discriminación a la mujer, aunado a que carece de la técnica legislativa para evitar posibles conflictos de aplicación a los casos concretos. Lo cual se explica enseguida:

1. Es plausible que se determine al *acuerdo*¹³ como el instrumento que determine el orden de los apellidos, sin embargo, incluir bajo el mismo tamiz normativo diferentes causas de la filiación: a) matrimonio heterosexual, b) matrimonio homosexual, c) concubinato heterosexual, d) concubinato homosexual, e) reconocimiento parental sin vínculo jurídico, ni de hecho, esta diversidad de situaciones fácticas, reguladas bajo la misma premisa, generaría mayores problemas de los que se busca dar solución.
2. Al determinarse que ante un (probable) desacuerdo se estará a la regla general, (se infiere que) se alude a la primacía del apellido paterno, en detrimento del femenino, pero precisamente el haber confundido bajo la misma regla los matrimonios y concubinatos homosexuales, complica la aplicación del artículo 58.
3. Precisamente aludir a una regla general, indeterminada, porque no hay artículo expreso al respecto, es una muestra palpable de la falta de técnica jurídica del órgano

¹³ Este constructo es motivo de una teoría poco explorada en el orden jurídico mexicano, Cfr. Simental Franco, Víctor Amaury, "El contrato, elemento constante en el devenir humano, pasado, presente y futuro", Revista de Derecho Privado del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Cuarta Época, año I, núm. 2, julio-diciembre de 2012.

legislativo, y que ahonda con la discriminación de género que supuestamente se busca resolver.

2.2 Análisis de la discriminación a la mujer en el orden jurídico mexicano.

- En algunos Estados Mexicanos, sus códigos civiles reconocen como válido que la mujer adopte el apellido del cónyuge (de un modo similar al que se sigue en el *common law*) y en otros (la mayoría) aunque no existe una disposición legal, la costumbre ha reconocido dicha práctica.
- La preposición “de” que se antepone al agregado de los apellidos del esposo, indica según la definición del diccionario de la Real Academia Española, la idea de pertenencia o de propiedad. Es decir, el que se incluyan los apellidos del esposo con la preposición “de” antepuesta, indica que la esposa es *propiedad* del marido.
- La jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación (de México) ha emitido criterios que justifican y “legalizan” esta costumbre, lo cual puede asumirse como un exceso, porque los tribunales tienen autorización para generar jurisprudencia o tesis interpretativas, cuando se presenta una anomia o una antinomia, situación que no se presenta en este supuesto.
- Tratándose de la mujer casada en México, algunas modifican la composición de su nombre como consecuencia del matrimonio, lo cual en general adolece de fundamento legal, pues no hay disposición en el Código Civil Federal (ni el del Distrito Federal), ni lo hubo en los Códigos Civiles de 70 y 84, ni en la Ley de Relaciones Familiares, en la que dicha práctica se sustente. Se trata de una costumbre (de sectores sociales conservadores) no reconocida por la ley (exceptuando al Estado de Jalisco¹⁴).

¹⁴ Cfr. Código Civil del Estado de Jalisco: Artículo 65.- La mujer casada podrá agregar a su nombre de soltera y anteponiendo la preposición “de” uno o dos apellidos de su marido; también podrá suprimir los apellidos propios, agregando con la misma preposición los que correspondan a su cónyuge.

- No obstante la Ley del Notariado del D. F. es contraria a la costumbre antes indicada. Así lo explica Domínguez Martínez (2000), “las leyes del notariado aluden invariablemente a que la mujer casada use sus dos apellidos, paterno y materno, en su nombre cuando comparece en un instrumento notarial”.
- El que las mujeres integren a su nombre los apellidos del esposo da pie a una amplia gama de situaciones conflictivas en el devenir de la pareja y de la persona en lo individual, esta situación es representativa del pensamiento más conservador y anquilosado de la sociedad mexicana, que es causa y consecuencia de mantener en un segundo plano a la mujer.

III. Líneas de acción para reivindicar a la mujer en el Derecho Civil Mexicano.

3.1 Líneas generales contra la inequidad de género en el vínculo parental-filial.

- El acuerdo debe ser la regla general para determinar el orden de los apellidos de los descendientes.
- El acuerdo debe obtenerse de preferencia a priori (v.g. al momento de celebrarse el matrimonio, del mismo modo que los nuevos cónyuges indican el régimen patrimonial, deberán elegir el apellido inicial de su descendencia).
- Ante la desavenencia (hipótesis no posible en el caso del matrimonio) la voluntad de la mujer será la que tenga preeminencia, sujeta a algunas condicionantes determinadas exclusivamente por el interés superior del menor (como en supuestos en que el primer apellido tenga una connotación peyorativa o denostativa, o que la combinación dé origen a esta hipótesis).

3.2 Propuesta legislativa.

Modificación al Código Civil Federal y sus equivalentes en los Estados ya sea Código Civil Estatal o Código Civil Familiar -o de Familia-, en lo siguiente:	
Se agregará un requisito para la celebración del matrimonio:	convenio que los pretendientes deberán celebrar con relación al orden de los apellidos de sus hijos. En el convenio se expresará con toda claridad cuál será el apellido que irá en primer lugar. Si los pretendientes son menores de edad, deberán aprobar el convenio las personas cuyo consentimiento previo es necesario para la celebración del matrimonio. No puede dejarse de presentar este convenio ni aun a pretexto de que los pretendientes tienen imposibilidad física para procrear. El acuerdo de los padres respecto al orden de los apellidos, regirá para los demás hijos del mismo vínculo.
Regla para el registro de menores nacidos en un concubinato.	Cuando se trate de un menor de una pareja en concubinato, acordarán previamente cuál será el orden de los apellidos, si no hubiere acuerdo, el primer apellido del menor será el que determine la madre, salvo que el apellido sea notoriamente cacofónico, infamante o que el orden de los apellidos origine cualquiera de estas circunstancias. El acuerdo de los padres respecto al orden de los apellidos, regirá para los demás hijos del mismo vínculo.
Regla para menores nacidos en relación de concubinato	La madre, ya sea que concorra el padre o no, determinará con libertad el orden de los apellidos de su descendiente. La elección de la madre respecto al orden de los apellidos, regirá para los demás hijos del mismo vínculo.
Regla general dispersa	Para todos los supuestos en que se haga alusión al apellido paterno, ésta deberá modificarse, indicando: <i>primer apellido o apellido inicial</i> .

IV. Conclusiones.

El siglo XXI debe ser el siglo de la reivindicación de la dignidad humana, es el tiempo de que impere la razón, en el que reconociendo nuestras diferencias naturales, respetemos a plenitud la igualdad que en esencia nos caracteriza a todos los seres, independientemente de las peculiaridades que en lo individual nos hacen únicos a cada uno.

El Estado Mexicano tiene una deuda histórica con las mujeres, ahora que la norma suprema indica la plena igualdad jurídica entre los géneros, la legislación secundaria debe adecuarse para que esto se convierta en una realidad plena.

La violencia, bien se sabe, no solamente es la manifestación de la fuerza física en perjuicio del débil, sino también en la perpetuación de todas las formas de discriminación, que injustamente se mantienen con base en pseudo argumentos que lo justifican con base en la costumbre.

La mujer tiene el mismo derecho que el hombre para perpetuar su vínculo filial con sus descendientes, es un sinsentido que las abuelas no tengan posibilidad de conservar su parentesco en el nombre de sus nietos.

No se propone el cambio de un paradigma patriarcal por otro ahora matriarcal, se busca reconocer la igualdad de la mujer y encontrar un mecanismo racional y coherente que incluya a la mujer en algo tan trascendente, como lo es el nombre de su descendencia.

V. Referencias.

Baqueiro Rojas, E. & Buenrostro Báez, R. (1990). *Derecho Civil Introducción y Personas*, Colección Textos Jurídicos Universitarios, HARLA, México.

Bonnecase, J. (1995). *Tratado Elemental de Derecho Civil*, Colección Textos Jurídicos Universitarios, Editorial Pedagógica Iberoamericana, México.

Coviello, N.(1938). *Doctrina General del Derecho Civil*, Unión Tipográfica Editorial Hispano Americana, México.

Domínguez Martínez, J. A. (2000). *Derecho Civil, Parte General, Personas, Cosas, Negocio Jurídico e Invalidez*, Editorial Porrúa, S.A., México.

Mazeaud, H. *et al.* (1959). *Lecciones de Derecho Civil, Primera Parte. Volumen II, Los Sujetos de Derecho. Las Personas*, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires.

Novales Alquézar, M. A. (2003). Orden de apellidos de la persona nacida. Observaciones a propósito de un proyecto de ley. *Revista Chilena de Derecho*. Vol. 30, no 2.

Rojina Villegas, R. (1971). *Compendio de Derecho Civil, Introducción. Personas y Familia*, Editorial Porrúa, S.A., México.

Simental Franco, V. A. (2012). El contrato, elemento constante en el devenir humano, pasado, presente y futuro. *Revista de Derecho Privado del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, Cuarta Época, año I, núm. 2, julio-diciembre.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Código Civil Federal.

Código Civil para el Distrito Federal.

Código Civil de Jalisco.

Código de Familia de Yucatán.

Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal,

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

http://www2.ohchr.org/spanish/law/mujer_violencia.htm

Anexo Consulta.



Consejería Jurídica y de Servicios Legales
Dirección General del Registro Civil

"2014 Año de Octavio Paz."

Ciudad de México, a 03 de abril de 2014
Oficio No. DGRC/0361/2014

LIC. OSCAR LÓPEZ ROSAS
Encargado de la Oficina de Información Pública.
P R E S E N T E

73 Por medio del presente en atención a su oficio CJSL/OIP/773/2014 con solicitud de información pública número de folio 0116000056614 presentada por el sistema INFOMEX en la cual refiere:

"fundamento legal para que en las actas de nacimiento vaya en primer lugar el apellido paterno."

En respuesta le comento que el fundamento legal referente a su cuestionamiento es el artículo 58 del Código Civil para el Distrito Federal.

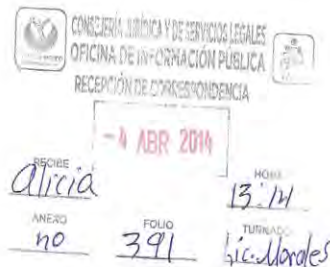
Sin más por el momento, reciba un cordial saludo.

A T E N T A M E N T E
DIRECTOR GENERAL DEL REGISTRO CIVIL

LIC. HECTOR MALDONADO SAN GERMAN

C.c.p.
LIC. RAFAEL PINEDA CORONA, Contralor Interno en la Consejería Jurídica y de Servicios Legales..

ASM



Arcos de Belén esq. Dr. Andrade, Col. Doctores C.P. 06720
México D.F. Tel. 9179-6700
www.rcivil.df.gob.mx





Cámara de Diputados
LXII Legislatura

(Junio, 2015)

<http://ceameg.diputados.gob.mx>

ceameg.difusion@congreso.gob.mx

Lic. Marina Mandujano Curiel
Directora General

Mtra. Nuria Gabriela Hernández Abarca
Directora de Estudios Jurídicos de los
Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género

Mtra. Milagros del Pilar Herrero Buchanan
Directora de Estudios Sociales de la
Posición y Condición de las Mujeres y la Equidad de Género

EDICIÓN ESPECIAL

3^{er} LUGAR

**PERCEPCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE
GÉNERO EN LA COMUNIDAD MÉDICA
EN LAS UNIDADES DE ESPECIALIDADES
MÉDICAS DE TEPIC NAYARIT**

JOSÉ ANTONIO MAYA ALCÁNTARA
ADOLFO ROMERO GARIBAY
SALVADOR MADRIGAL VILLEGAS

TERCER LUGAR



**PERCEPCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA
COMUNIDAD MÉDICA EN LAS UNIDADES DE ESPECIALIDADES
MÉDICAS DE TEPIC NAYARIT**

José Antonio Maya Alcántara, Adolfo Romero Garibay y Salvador
Madrigal Villegas

Tercer lugar

Este material es propiedad de la Cámara de Diputados. Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no refleja, necesariamente, el punto de vista del CEAMEG.

Contenido

Introducción	3
I. Marco histórico	4
II. La perspectiva de género como política pública de la OMS	7
III. Comunidad médica de los servicios de salud de Nayarit y la perspectiva de género	8
1. Salud, enfermedad y perspectiva de género	14
2. La salud pública como componente de la política social	16
3. Percepción de la perspectiva de género en la comunidad médica de las unidades de atención médica ambulatoria (UNEMEs) de Tepic Nayarit, y su repercusión laboral y en la salud del trabajador	19
IV. La influencia que las diferentes prácticas sociales, culturales y políticas del personal de salud tienen en la génesis de la enfermedad	21
V. Comparativo de los resultados con otros países	28
Consideraciones finales	33
Referencias	38

Introducción

Poco se ha explorado a la comunidad médica en sus relaciones laborales y el quehacer cotidiano; aunque al paso de tiempo la figura del médico ha cambiado, aún mantiene la hegemonía en el saber curar; pero el grupo que conforma esta profesión también enferma y sus padecimientos en diversas ocasiones son producto del desgaste laboral y las relaciones de género existentes.

Esta investigación plantea la necesidad de lograr la transversalidad de la perspectiva de género, no solo en la atención médica, sino en las relaciones laborales de la comunidad médica, donde se encuentran inmersos la mayor parte del tiempo y donde las expresiones de desigualdad se hacen patentes y por supuesto impactan en el desarrollo de su labor.

El género es una categoría utilizada para analizar, representar y simbolizar las diferencias sexuales en una determinada sociedad; son las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad y la perspectiva de género se ha definido como una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Esta investigación tuvo como fin determinar cuál es la percepción de la comunidad médica sobre la perspectiva de género, situación laboral y salud en las unidades de especialidades médicas pertenecientes a los servicios de salud de Nayarit de Tepic, Nayarit.

Dada la importancia de transversalizar la perspectiva de género en el quehacer institucional; las investigaciones deben incluirla y aprovechar la creatividad en conjunto con la ciencia a efecto de lograr una prestación de servicios de salud con un interés de resolver las necesidades de acuerdo a cada género.

I. Marco histórico

Los roles de la mujer y del hombre y las desigualdades en las relaciones de género interactúan con otras variables sociales y económicas, lo que da lugar a que las pautas de exposición a los riesgos para la salud sean diferentes y no equitativas, así como a que existan diferencias en el acceso y la utilización de información, atención y servicios de salud.

El sexo de las personas y su papel en la sociedad provienen del significado que cada grupo social ha dado a cada género; ser mujer en la sociedad se ha traducido en una desventaja, ya que enfrentan segregación e inequidad a causa de prejuicios y estereotipos que se han perpetuado.

Al realizar una encuesta sobre la percepción de perspectiva de género en la comunidad médica se identificó que existe una marcada división sexual del trabajo, a pesar de que la mayor parte de los encuestados fueron graduados universitarios, es decir, el acceso a cargos gerenciales y las actividades relacionadas al cuidado del paciente o labores administrativas menores muestran distribuciones diferentes entre mujeres y hombres, no se diga en los quehaceres del hogar.

La discriminación laboral por cuestiones de género y el acoso sexual, sigue presente en las instituciones de salud, el que no se tenga una instancia para realizar una queja, es un problema grave que debe ser atendido.

La condición de salud de la comunidad médica debe ser óptima para el buen desarrollo de la práctica médica, si a esto se le agrega la perspectiva de género en la vida laboral diaria se manifestará en un brindar una consulta con la misma perspectiva, desafortunadamente, el acoso laboral y sexual hacia el interior de la institución favorece la aparición de enfermedades mentales (ansiedad, depresión, baja autoestima, entre otros) en las y los trabajadores de salud.

Si promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer es uno de los Objetivos del Milenio (ODM), establecidos en el año 2000 ¿Por qué Emma Watson, nombrada recientemente embajadora de buena voluntad de ONU Mujeres, solicita ayuda a la Asamblea General de las Naciones Unidas para lograr la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en 2014? En su discurso, menciona que no existe ningún país en el mundo que haya alcanzado por completo la igualdad de género, hace énfasis en que también es un problema de hombres y realiza una invitación formal para que los hombres se involucren en la equidad de género, al parecer, tema puesto en un segundo plano por los gobiernos en el mundo.

La Declaración Regional sobre las nuevas orientaciones de la APS (Montevideo, 2005) hace énfasis en la renovación integral de los sistemas de salud y la atención primaria de la salud (APS) como fuente principal de atención y cuidados sanitarios; los Objetivos del Milenio (ODM) comparten valores y principios establecidos desde 1978 en Alma Ata y la APS, orientan el desarrollo económico y social, al tratar de reducir los intolerables desfases existentes entre las aspiraciones y la realidad tan desigual que se vive.

Las reformas de la APS se estructuran en cuatro grupos que reflejan la convergencia de los valores de la atención primaria (equidad, solidaridad y justicia social), las expectativas de las y los ciudadanos y algunos retos comunes de naturaleza transversal para el desempeño de los sistemas de salud:

- Reformas en pro de la cobertura universal que garanticen que los sistemas de salud favorezcan la equidad sanitaria, la justicia social y el fin de la exclusión, dando prioridad al acceso universal y la protección social en salud.
- Reformas de la prestación de servicios que reorganicen los servicios de salud en función de las necesidades y expectativas de la población, para hacerlos más pertinentes socialmente y más sensibles a los

cambios que experimenta el mundo, y que propicien al mismo tiempo mejores resultados;

- Reformas de las políticas públicas que mejoren la salud de las comunidades mediante la integración de las intervenciones de salud pública y la atención primaria, la aplicación de políticas públicas saludables en todos los sectores y el fortalecimiento de las intervenciones de salud pública transnacionales.
- Reformas de liderazgo que sustituyan la exagerada dependencia de los sistemas de mando y control, el “laissez-faire” (término francés que habla de la despolitización del Estado, para asegurar la libertad económica, política y social), un liderazgo integrador, participativo y dialogante capaz de afrontar la complejidad de los actuales sistemas de salud.

El primer grupo de reformas tiene como fin reducir la exclusión y la desigualdad social en salud, incluyendo la disponibilidad, el acceso y la calidad de los servicios de salud; se hace evidente la carga financiera o el gasto de bolsillo de las personas, las barreras lingüísticas, culturales o de género, para lograr reducirlas y que se garantice a todas las personas, el acceso a un servicio de salud.

En el Informe de Salud en el mundo del año 2013, la Dra. Margaret Chan, Directora General de la Organización Mundial de la Salud (OMS), destaca el Objetivo del Milenio (ODM) N° 4, donde se pide reducir el número de defunciones de niñas y niños, de 12 millones en 1990 a menos de 4 millones para 2015, situación definitivamente relacionada al género; si bien ha habido mejora en este rubro, el logro es insuficiente, ya que persiste el infanticidio femenino, la violencia familiar, el escaso acceso a servicios de salud y educación para las mujeres, el embarazo en adolescentes, entre otros factores relacionados; se sabe por la experiencia de los países con ingresos altos, que la gran mayoría de las muertes de niñas y niños menores de 5 años podían prevenirse. A todo esto, la Dra. Chan se cuestiona como hacerlo en todas partes y basa su idea en hacer mayor uso de las intervenciones basadas en la comunidad y en la investigación rigurosa donde la creatividad sea

aprovechada por la ciencia de la más alta calidad, a efecto de que la prestación de servicios de salud sea asequible, de calidad y la consecución de un mejor grado de salud para todos. Más aún, que este proceso sea una fuente de inspiración y motivación, que estimule la ambición de vencer los más grandes problemas de salud pública, entre ellos la inequidad de género.

II. La perspectiva de género como política pública de la oms

La incorporación de la perspectiva de género en la gerencia sanitaria, es una solicitud hecha a cada nación miembro de la oms en el año 2000 a partir de la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, misma que compromete a los dirigentes mundiales a luchar contra la pobreza, el hambre, la enfermedad, el analfabetismo, la degradación del medio ambiente y la discriminación contra la mujer, con fecha de cumplimiento al año 2015.

Los roles de las mujeres y los hombres, así como las desigualdades en las relaciones de género interactúan con otras variables sociales y económicas, dando lugar a que las pautas de exposición a los riesgos para la salud sean diferentes y no equitativas.

La política de la oms es velar porque todas las investigaciones, las políticas, los proyectos, los programas y las iniciativas en que ésta participe, incorporen al género, tal y como se afirma claramente en el marco de política del presupuesto por programas desde el año 2002. Ello contribuirá a aumentar la cobertura, la eficiencia y en última instancia el impacto de las intervenciones sanitarias tanto para la mujer como para el hombre y al mismo tiempo ayudará a alcanzar el objetivo más amplio de las Naciones Unidas, la justicia social.

En el año 2009, la oms en su informe *Las Mujeres y la Salud: los datos de hoy la Agenda de Mañana*, aborda a un tiempo sus necesidades sanitarias y su aportación a la salud de la sociedad. El enfoque abarca la totalidad de la vida, favorece una

comprensión más profunda de la manera como las intervenciones en la niñez, la adolescencia, los años reproductivos y la vejez influyen en el estado de salud y su impacto en las generaciones futuras. Asimismo, pone de relieve la influencia recíproca de los determinantes biológicos y sociales de la salud de las mujeres y destaca la función de la desigualdad entre los sexos en el aumento de la exposición a los riesgos y la vulnerabilidad frente a éstos, porque limita el acceso a la asistencia y la información sanitarias, por lo tanto repercute en los resultados sanitarios. Si bien el informe exhorta a prestar mayor atención a los problemas que afectan solo a las mujeres, como el cáncer cervicouterino y los riesgos de salud vinculados con el embarazo y el parto, también se aclara que sus necesidades van más allá de la esfera sexual y reproductiva.

En esta nueva forma de enfocar la perspectiva de género en la salud comunitaria, se desarrolla la presente investigación.

Las mujeres son personajes claves en esta investigación, las madres de familia, sobre quien recae la responsabilidad del desarrollo familiar, sin embargo las condiciones y estilos de vida tradicional han cambiado, ya que la mujer en el mundo, en México y en Nayarit, ha salido de sus hogares para incorporarse a la vida laboral y modificar en forma sorprendente su orientación, al menos en su grupo o comunidad de mujeres trabajadoras y colaboradoras al ingreso familiar o madres solteras como responsables de su familia. En este escenario se intenta introducir el enfoque de género en salud pública y en específico en la salud comunitaria.

III. Comunidad médica de los servicios de salud de Nayarit y la perspectiva de género

El discurso mundial para el año 2015, se centra en la igualdad de género como un objetivo de desarrollo en sí mismo y esto debe ser central en el diálogo y el debate en relación con la escasez de personal sanitario.

Lograr la perspectiva de género en el quehacer institucional es una de las metas de la OMS, incorporando no sólo en la política pública esta visión, sino en la comprensión de lo que significa la equidad e igualdad en todas las funcionarias y funcionarios públicos.

Las instituciones gubernamentales deben incluir en su misión y visión una perspectiva de género que impacte al trabajador de la salud y que se traduzca en una vida comunitaria y laboral equitativa, así como una atención médica bajo la perspectiva de género.

Las mujeres han participado en el desarrollo de diversos sectores económicos del país (incluyendo a la institución de salud), a pesar de la invisibilización del trabajo doméstico no remunerado y de las desigualdades sociales, económicas y productivas que ha vivido; las mujeres han jugado un papel importante en la construcción de organizaciones con impacto social y económico, incorporándose al progreso y desarrollo del país⁹. Sin embargo el sistema completo de valores, comportamientos, estructuras conceptuales y mecanismos de acción de las mujeres, los ha recibido de su cultura, de su comunidad donde la dominación masculina es patente, donde se genera la división sexual del trabajo y por supuesto sus consecuencias en la salud.

La crítica hacia la mujer que permanece soltera, a causa de su inserción en la vida laboral, genera por parte de la sociedad señalamientos de fracaso, reproches, discriminación o acoso sexual; es difícil para la mujer soltera, independiente y productiva ser sexualmente realizada y socialmente respetable, lo que la afecta en su estado de salud.

Para aplicar la transversalidad de la perspectiva de género en salud, se deben tener en cuenta a los integrantes de la comunidad médica, siendo ésta todo el personal del sector salud que comparte infinidad de situaciones todos los días, al converger la visión propia con la visión institucional; en esta comunidad recae la

responsabilidad de hacer manifiesta la perspectiva de género en las labores cotidianas, por lo tanto es necesario reconocerla, indagar en su historia y los grupos culturales diversos que la conforman. No existe solo una comunidad presente, sino muchas comunidades superpuestas que se deben de explorar y determinar sus relaciones y dinámicas.

Es recomendable que la comunidad médica identifique, asimile y ponga en práctica la filosofía organizacional; si no se tiene contemplada la perspectiva de género en la misión institucional, el trabajador no está obligado a revisarla y no podrá agregarla a su bagaje intelectual, mucho menos integrarla en su quehacer laboral.

La ausencia de presupuesto para el desarrollo de programas estratégicos orientados al desarrollo integral e igualitario de las mujeres, dificultan todavía más el cumplimiento de la ley.

Se pueden entender las desigualdades de género en salud como las ineficiencias de los sistemas que contribuyen a un adecuado y equitativo reclutamiento de personal, identificación de las causas de deserción y la mala distribución del personal de salud como fuerza de trabajo formal.

Para determinar si existen estructuras patriarcales dominantes que afecten la situación de mujeres y hombres dentro de las unidades médicas de los servicios de salud de Nayarit (SSN), es necesario reconocer si en su misión y visión está incorporada la perspectiva de género y cómo los miembros de la comunidad médica pueden adoptarla en su quehacer laboral, para favorecer así un clima laboral con perspectiva de género.

Las unidades médicas que conforman los SSN, han creado su propio ambiente de trabajo y situación laboral con normas, valores, tipos de personas que contrata, historia de conflictos internos, externos, procesos laborales y de liderazgo establecidos años atrás, los cuales se transmiten a los nuevos miembros de la

organización de manera cíclica. El cómo la comunidad médica percibe a la organización, influye en las actitudes y comportamientos de ésta.

La dirección debe generar un ambiente que objetivamente llene las condiciones para que todos los miembros de la comunidad médica sientan satisfechas sus necesidades y expectativas de realización de manera equitativa, sin discriminación, logrando entonces un completo estado de bienestar y como resultado motivar a la base trabajadora al cumplimiento de los objetivos institucionales.

A pesar de la creciente participación de las mujeres en las actividades económicas, nuestro modelo laboral ha dado origen a que las mujeres encaren situaciones de desigualdad, como menor acceso al trabajo remunerado, a la propiedad de las empresas, a los cargos directivos en las organizaciones, a enfrentar discriminación salarial, además de sobrellevar la mayor carga del trabajo doméstico.

El nombramiento, por primera vez, de una mujer médica como Secretaria de Salud en Nayarit en 2011, rompió el “techo de cristal” en esta institución, sin embargo su gestión no logró impactar en un cambio de visión con perspectiva de género en la comunidad médica o en la atención a la salud, a un año del mismo, fue sustituida por un hombre como secretario, con el argumento de incapacidad administrativa, dejando nuevamente a la mujer en situación de desventaja en el acceso a cargos de la alta gerencia en salud.

Al desconocer las condiciones generales en que se encuentran las mujeres y hombres en las unidades médicas de los SSN, así como el lugar que han ocupado dentro de la estructura organizacional, nivel de responsabilidad, salario, elementos de discriminación, desigualdad, ambiente y salud, demuestran un rezago en este tema tan importante hoy en el estado de Nayarit.

El mercado laboral se mantiene estructurado sobre una división sexual del trabajo, es decir, un reparto en las funciones de mujeres y hombres que refuerza los roles de género y limita su desempeño.

La división sexual del trabajo no favorece a las mujeres. Para ellas incorporarse a la vida económica es un hecho condicionado por factores como el estado conyugal, tener a su cuidado niñas, niños, personas adultas mayores, personas enfermas y personas con discapacidad en el hogar, que les impide compaginar un trabajo remunerado con los deberes familiares que les son asignados culturalmente, o bien, a obligarse a ejercer su carrera profesional de manera interrumpida o aceptar empleos de menor calidad.

En diversas instituciones públicas y privadas, las concepciones sobre los roles de mujeres y hombres se incorporan de manera “natural”, ya que se asocia a las personas (dependiendo de su sexo) con determinadas características, cualidades y actividades; por ejemplo en el Hospital Civil de Tepic, la plantilla general muestra una relación mujer – hombre de 1.4 a 1, donde las mujeres ocupan en su mayoría las áreas de enfermería, odontología, apoyo administrativo y servicios generales, roles conferidos de manera tradicional. El desequilibrio que han originado estos estereotipos y roles de género puede y debe modificarse mediante nuevas maneras de relacionarnos entre mujeres y hombres.

Pese a que La Ley de Igualdad de las mujeres y los hombres en Nayarit, fue publicada en el Periódico Oficial, el 23 de abril de 2011, poco se ha hecho para lograr una participación equitativa entre mujeres y hombres en las diferentes dependencias de gobierno.

Existe un desconocimiento y falta de difusión de los derechos laborales de las mujeres en las organizaciones gubernamentales en Nayarit; se han identificado prácticas inequitativas y discriminatorias en el ámbito laboral basadas en el sexo, por ejemplo los despidos injustificados por razones de embarazo.

Las condiciones de trabajo establecidas en el marco normativo y las diferencias salariales entre el género, tienden a ser inferiores para las mujeres por el desempeño de un mismo trabajo realizado por los varones, sin mencionar la falta de oportunidad de acceso al trabajo de las mujeres con capacidades diferentes.

Aún en países desarrollados, los casos en que las mujeres llevan a cabo trabajo igual o de igual valor, éstas reciben en promedio 8.3 por ciento de ingreso menor que los varones. De hecho, hay actividades laborales en las que las mujeres ganan hasta 40 por ciento menos que los hombres por realizar el mismo trabajo.

En el trabajo cotidiano en salud se pueden develar en su interior la discriminación y las brechas de género presentes en la comunidad médica. Cuando éstas se manifiestan, se evidencian mecanismos que entorpecen la misión de la atención, educación y proyección social de la instancia prestadora del servicio de salud e impide el desarrollo personal dentro de la propia comunidad, se afectan el alcance de metas y objetivos, el goce de los derechos tanto de las personas usuarias, como de las personas prestadoras de servicios.

El trabajo de la comunidad médica especialmente es demandante y de alta competitividad, tanto ellos como sus familias están sujetos a diversas exigencias económicas y sociales. Esta comunidad constituye una población estratégica para el país, pues proveen un servicio importante y son agentes directos de cambios sociales y culturales, que en términos de salud pública, son parte del sistema operativo que permite llevar a la práctica las acciones propuestas en las políticas públicas.

Cuando las condiciones laborales en la comunidad médica se tornan inequitativas, se afectan el estilo de vida, la relación familiar y la salud somática y mental.

1. Salud, enfermedad y perspectiva de género

La OMS, desde 1996, estableció que la violencia es una prioridad de salud pública y realiza recomendaciones para prevenirla, principalmente en mujeres y niñas e incluye la violencia laboral; el sufrir discriminación tiene consecuencias negativas para la salud, teniendo una proporción significativa en la población femenina (más del 20% en la mayoría de los países). Una mujer maltratada tiene cinco veces más probabilidad de suicidarse, experimentar depresión, ansiedad y trastorno de estrés postraumático, fatiga crónica, insomnio, trastornos alimentarios y abuso en la ingesta de alcohol o medicación para la ansiedad y depresión. La discriminación laboral favorece la disminución del potencial personal, bajo rendimiento y menor aporte social.

La discriminación de género y las desigualdades sistémicas en el servicio de salud, educación y en el sistema de empleo favorecen a la ineficiencia de los sistemas e impiden el desarrollo de una fuerza de trabajo sólida y necesaria para responder a las necesidades de atención médica.

Las relaciones de género entre hombres y mujeres influyen considerablemente en su salud. Es un hecho que existen diferencias en el perfil de salud de hombres y mujeres, independientemente de cómo se defina el estado de salud. En general las mujeres tienen mayor esperanza de vida que los hombres, pero la probabilidad de sufrir enfermedades no mortales agudas y crónicas se eleva significativamente en ellas.

El aumento de la tasa de morbilidad femenina está relacionada por supuesto con su longevidad, pero también se asocia a la combinación de características socio-estructurales, psicosociales, biológicas y condiciones de desigualdad. El nivel socioeconómico de las personas tiene gran impacto sobre el estado de bienestar;

en comparación con los hombres, el menor perfil socioeconómico de las mujeres impone mayores límites en su acceso a los recursos relacionados con la salud.

Las desigualdades de género en los ingresos individuales contribuyen en gran medida a la salud de las mujeres más pobres y modifica el acceso al mercado de trabajo, incluso el grado de independencia y poder dentro del hogar.

El nivel socioeconómico bajo o la falta de empleo bien remunerado se asocia a daños a la salud, aumenta el estrés, la depresión, disminuye el autocontrol y la autoestima, por lo que no es sorprendente que las mujeres reporten mayores eventos de estrés y sus consecuencias asociadas de manera crónica, además de niveles más bajos de autoestima y control personal.

La seguridad y salud laboral para las mujeres trabajadoras constituyen un derecho fundamental adoptado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de la ONU desde 1948. La Convención de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, recoge explícitamente el derecho de las mujeres a tener unas buenas condiciones de seguridad y salud laboral en el puesto de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha publicado recomendaciones en favor de la igualdad de oportunidades y de trato a las trabajadoras y los trabajadores en la ocupación, a favor de la protección integral de la salud de las mujeres y hombres contra los riesgos inherentes a su profesión, incluyendo el acoso sexual como conducta discriminatoria.

El derecho a la salud de las mujeres trabajadoras no se reduce únicamente a los aspectos y poca expectativa de crecimiento profesional, lo que puede conllevar a diferentes fuentes de estrés, si a esto se le agrega una carga de trabajo mayor al tener que compatibilizar el trabajo y la carga familiar se presentan signos y síntomas como: insomnio, pesadillas, cefalea, náuseas y falta de motivación.

Las situaciones laborales que son crónicamente insatisfactorias comprometen la salud mental, manifestándose como estrés, síndrome de *burn-out*, cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Las mujeres que laboran en el sector salud conforman un grupo vulnerable dentro de la comunidad médica. Las desigualdades de género pueden ser vistas como obstáculos sociales que impiden la equidad en materia de salud entre las mujeres y los hombres, por lo que es un tema importante para la investigación en salud pública, además de que pueden tener una repercusión en la economía nacional, como lo reportado en los Estados Unidos de Norteamérica, donde las consecuencias en salud mental de un trabajo profesional deficientemente organizado, causa un gasto equivalente al 3% de su producto interno bruto.

Los desequilibrios de género del personal sanitario son un gran desafío para los formuladores de políticas de salud. Lograr la transversalidad de la perspectiva de género es lograr establecer en el mismo nivel de atención a la desigualdad y la segregación de género. Identificar los efectos a la salud en mujeres y hombres expuestos a diferentes ocupaciones (segregación horizontal) o posiciones jerárquicas (segregación vertical) en el mercado laboral, permitirá disminuir la morbilidad muchas veces no reconocida en ellos.

2. La salud pública como componente de la política social

En México la salud pública debiera ser el componente fundamental de la política social seguida por el Estado; las necesidades sociales y de salud en la población mexicana no se han resuelto del todo y para construir el México actual expuesto en el discurso, es imperante tomar en cuenta el vínculo indisociable de la salud y el desarrollo económico.

La política es el propósito y acción de un gobierno, expresada en políticas públicas y programas gubernamentales, que surgen al reconocer situaciones socialmente

problemáticas, la creación de éstas depende de la postura filosófica, social e ideológica del grupo que gobierna y cabe mencionar que no son un fin, sino un medio para resolver la problemática.

En el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018, se encuentra plasmada la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, donde la perspectiva de género constituye una de las tres estrategias transversales para todas las acciones de gobierno y las políticas públicas de este sexenio.

El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), reportó que en el año 2012, el 52.3% de la población en general presentaba pobreza multidimensional, el 19.7% estaba situada en pobreza alimentaria y el 28% se ubicaba en pobreza de capacidades; en este contexto económico se integran los trabajadores del Sistema Nacional de Salud mexicano; hay quien tiene un salario digno y quien no lo tiene.

La comunidad médica (todos los que participan en el proceso de atención médica: enfermeras, trabajadores sociales, odontólogos, médicos, paramédicos, químicos clínicos, asistentes, intendentes, administrativos) son los funcionarios públicos prestadores del servicio de salud, vínculo entre gobierno y comunidad, responsables de ejecutar la política en salud a toda la población; sin embargo ese concepto de gremio dispuesto al servicio constante, despersonaliza a hombres y mujeres que la conforman ignorando la diversa problemática que se gesta en su interior.

En los trabajadores de base de los Servicios de Salud de Nayarit (SSN), existe una relación mujer–hombre de 1.8 a 1; en este sentido, los servicios de enfermería presentan una relación 20 a 1, en servicios generales 2.5 a 1, odontología 1.4 a 1 y en el apoyo administrativo 1.3 a 1, se puede apreciar que la proporción favorece notablemente a las mujeres. En cuanto a los médicos generales y especialistas la proporción se inclina hacia los hombres siendo 1.3 a 1 para los primeros y 2.5 a 1 para los últimos, donde la retribución económica es mayor.

Sin embargo a pesar de que existen mayor número de plazas sindicalizadas para mujeres, los cargos de mayor jerarquía están ocupados casi en su totalidad por hombres, en una relación hombre–mujer de 2 a 1.

En la misión y visión de los SSN no se tiene contemplada la perspectiva de género, por lo tanto el trabajador no se encuentra obligado a adoptarla en su quehacer laboral cotidiano. Lo anterior hace evidente que desde la dimensión organizacional y laboral se debe identificar, en las dependencias gubernamentales, cómo impacta la perspectiva de género en sus comunidades y cómo lograr modificar la percepción hacia las mujeres como sujetos potenciales de desarrollo.

Se desconoce en general si la perspectiva de género está incluida en el haber de la institución médica y sus integrantes, así como su repercusión en el funcionamiento laboral.

El número de horas destinadas a estar en un centro de atención médica, el cumplimiento de metas, el aumento de consulta, las deficiencias estructurales y de insumos, obnubilan si existe deterioro de las relaciones de género en la institución y por consecuencia del estado de salud de sus miembros.

El considerar a la salud como el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de enfermedad, obliga a mirar hacia la comunidad médica y sus relaciones de género ya que es sabido que el género y la familia son parte de las dimensiones constitutivas de la salud.

La manera en que la comunidad médica se relaciona entre sí, los problemas al interior, los diversos estilos de vida, los factores psicosociales expresados en la cotidianeidad y la historia de dominación masculina ejercida a través de la violencia simbólica e invisible hacia las mujeres, pueden entorpecer a este grupo social el cumplimiento de la definición de salud, así como la transversalidad de la perspectiva de género tan nombrada por las autoridades estatales como federales.

Al hablar de salud en la comunidad médica, inmediatamente viene a la memoria la “salud laboral”, sin embargo la salud comunitaria de este grupo poblacional, va más allá de su casi exclusivo enfoque reduccionista del ambiente físico de trabajo (riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos) y se ha volcado por incluir hábitos de salud, organización y cultura del trabajo, establecer nexos con la comunidad y todo lo que pueda tener un profundo efecto en la salud del individuo.

La desigualdad de género dentro de la comunidad médica debe ser reconocida, ya que de lo contrario desalienta a las personas para el trabajo en común, disminuye la esperanza para un mejor futuro, comprometiendo el estado de bienestar.

Las unidades de especialidades médicas (UNEMES) en Nayarit, son consideradas en los diversos discursos gubernamentales como “la joya” de la salud nayarita, donde se llevan a cabo los programas médicos más avanzados, sin embargo se desconoce si en la comunidad médica de las UNEMES exista la transversalidad de perspectiva de género, en el acceso a contratos, cargos gerenciales, salarios o compensaciones; también se ignora la influencia que tienen las relaciones interpersonales en el desarrollo del trabajo conjunto, en la génesis de la enfermedad, así como los efectos nocivos en la salud de aquellos que sufren discriminación, trato desigual o acoso sexual.

3. Percepción de la perspectiva de género en la comunidad médica de las unidades de atención médica ambulatoria (UNEMES) de Tepic Nayarit, y su repercusión laboral y en la salud del trabajador

México se enfrenta a una serie de modificaciones en la política de Estado, que originan cambios en las diversas comunidades del país, en las cuales se harán más evidentes las desigualdades con las que históricamente se ha vivido y estos cambios en la comunidad médica, no serán la excepción.

La inclusión de la perspectiva de género como estrategia transversal en las políticas públicas supone la modificación de las circunstancias que impiden a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades, sin embargo no

basta con establecer leyes, marcos normativos, desarrollos de sistemas de información con perspectiva de género, cuotas de género en el congreso, etcétera, sino también es indispensable identificar los factores que a lo largo de la historia han dejado relegada a la mujer dentro de las diversas comunidades donde se desarrolla para modificarlos.

La información que se tiene sobre la situación laboral de la comunidad médica con relación a su estilo y calidad de vida, la de su familia, su estado de salud y sus relaciones de género es insuficiente. Es necesario conocer cuál es la percepción de ellas y de ellos sobre sus condiciones laborales y familiares en las que se desenvuelven, relaciones interpersonales en el trabajo, uso de tiempo libre, recreación, así como identificar si perciben una perspectiva de género en su ambiente laboral y los elementos que propician la desigualdad.

Nayarit presenta rezago en la transversalidad de la perspectiva de género pese a la creación del Instituto de la mujer nayarita (INMUNAY) el 31 de diciembre de 2003, mediante el decreto número 8264; cabe señalar que la Ley de Igualdad de las Mujeres y los Hombres en Nayarit, fue publicada en el periódico oficial ocho años después de la creación de este organismo. La ley es básicamente una réplica de la ley federal del mismo nombre, que no deja de ser enunciativa, a pesar de crear una comisión ex profeso para vigilar su cumplimiento.

El INMUNAY realizó un proyecto en noviembre de 2012, denominado *Contribuyendo a la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres, al interior de las instituciones y en los planes de política pública en Nayarit*, llevado a cabo en diversas dependencias gubernamentales del estado de Nayarit, reportando que existe una mayor percepción de acoso y hostigamiento sexual por parte de los hombres; las mujeres se perciben rezagadas y poco valoradas en oportunidades de capacitación, desarrollo de personal y en la toma de decisiones institucionales con relación a los hombres.

El llevar a cabo una investigación cuali-cuantitativa para determinar cómo la comunidad médica se percibe bajo una perspectiva de género y cómo ésta es determinante para su salud, brinda la posibilidad para identificar y comprender las características socioculturales de las mujeres y hombres de este grupo poblacional, cómo se produce la discriminación hacia las mujeres y las vías para transformarla.

IV. La influencia que las diferentes prácticas sociales, culturales y políticas del personal de salud tienen en la génesis de la enfermedad.

Se llevó a cabo el estudio cualitativo, mediante una encuesta sobre la percepción de perspectiva de género y la salud del personal, en una muestra por conveniencia de la comunidad médica de las unidades de especialidades médicas, pertenecientes a los servicios de salud de Nayarit, con la autorización del Comité de Ética de dicha institución; la encuesta está validada y el Programa Universitario de Estudios de Género perteneciente a la UNAM, contando con la autorización de dicha institución para su uso.

La población objetivo fue el personal adscrito a las unidades de especialidades médicas, de cualquier sexo, género, posición socioeconómica que aceptaron participar en el estudio. Se realizó la encuesta a los participantes, se comentó con el encuestado el objetivo de la misma, se hizo énfasis en que todas las respuestas eran confidenciales y que los resultados se presentarían en forma de resumen estadístico, por lo que para su llenado no se registró nombre o rúbrica. El cálculo de la muestra y análisis estadístico se realizó mediante el paquete Epi Info versión 7.1.1.1., con un universo de 91 personas y un nivel de confiabilidad del 90%, resultando una muestra de 68 individuos.

Una vez obtenidos los resultados se compararon las variables registradas, para identificar diferencias entre la percepción de mujeres y hombres, en diversos rubros, como es aspectos laborales, relación familia y trabajo, ambiente institucional, satisfacción como empleado, discriminación de cualquier tipo, trato

desigual por parte de la autoridad, fomento de la equidad de género e igualdad de oportunidades y estado de salud. Para identificar diferencias en la obtención de resultados se realizó una prueba de Chi² para variables cualitativas y t de Student para variables cuantitativas.

1. Criterios de inclusión

1. Personal adscrito a las UNEMES de Tepic, Nayarit.
2. Personal con cualquier tipo de contratación.
3. Que aceptara responder la encuesta.

2. Criterios de exclusión

1. Personal imposibilitado para responder la encuesta.

3. Resultados

Las unidades encuestadas fueron cirugía ambulatoria, enfermedades crónicas, Centro Ambulatorio de Prevención y Atención del SIDA e Infecciones de Transmisión Sexual (CAPASITS) y Centro Nueva Vida.

La comunidad médica hasta diciembre del año 2013, estaba conformada por 91 trabajadores de la salud, en su mayoría mujeres (74.72%).

Se entrevistaron 48 mujeres y 20 hombres, todos aceptaron de manera voluntaria contestar la encuesta, el resto del personal se negó a participar y la proporción mujer-hombre de los encuestados se mantuvo similar a la distribución encontrada en la población objetivo.

La edad promedio para los hombres fue de 41.1 años de edad y para las mujeres de 37.4 años, no existiendo diferencias significativas ($t= 1.55$ $p = 0.12$).

La mayor parte de la población incluida en la encuesta eran graduados universitarios, 50% de las mujeres cursaron una carrera universitaria y 25% una especialidad, 14.58% reportaron una carrera técnica o comercial, 6.25% preparatoria o bachillerato y 2% secundaria terminada. El último grado de estudios de los hombres fue una especialidad médica 60%, maestría o doctorado 15%, licenciatura 10% y 5% para carrera técnica, preparatoria y secundaria respectivamente; se encontró asociación significativa entre ser hombre y haber estudiado una especialidad médica ($\chi^2=10.67$ $p<0.001$).

La rama médica y los cargos directivos se encuentran dominados por hombres, el 50% de ellos proveen atención médica y el 50% de estos desempeñan un cargo directivo, mientras que el 75% de las mujeres desarrollan una función administrativa o de enfermería, encontrando diferencias estadísticamente significativas ($p<0.0001$). El 81.82% de las mujeres realizan funciones para lo que fueron contratadas, por el contrario el 81.2% de los hombres son promovidos para realizar funciones de mayor importancia o responsabilidad y diferentes a su código de contratación, encontrando diferencias significativas ($p<0.005$); el 4.41% refirieron haber tenido que pagar para obtener su trabajo o sufrieron de algún tipo de acoso sexual para conseguirlo.

Al explorar la relación familia–trabajo, a pesar de que las mujeres participan ya en la vida laboral de manera activa, comparten gran cantidad de tiempo destinado a la vida privada y los quehaceres del hogar son llevados principalmente por ellas. Las horas dedicadas a las labores del hogar por parte de las mujeres, rebasan las 55 horas semanales, traduciéndose en una segunda jornada laboral diaria, incluyendo sábado y domingo.

El 21.8% de las mujeres toma la principal responsabilidad del cuidado de sus padres y en su totalidad invierten mayor tiempo semanal en las actividades de la casa. Al cuestionar sobre la inversión de tiempo que se dedica a la preparación de los alimentos, las mujeres disponen en promedio 14 horas semanales para esta

actividad, a diferencia de los hombres que no lo realizan ($p < 0.001$); en las actividades del arreglo y cuidado de la ropa, las mujeres utilizan en promedio 6.6 horas semanales, mientras que los hombres registran una media de 1.8 horas ($p < 0.001$), sucede el mismo fenómeno en el aseo de la casa, donde la mujer trabaja en promedio 9 horas y el hombre 2.15 horas ($p < 0.0001$); el cuidado de los hijos recae en la mujer, el tiempo dedicado a esta actividad para ellas fue de 26.34 horas semanales, mientras que la mediana para el hombre fue cero ($p < 0.01$). El 21.8% de ellas se ha responsabilizado por el cuidado de otras niñas o niños, con relación a sus parejas hombres que no lo han hecho ($p < 0.01$).

Al interrogar sobre el tiempo que se llevan para transportarse de casa al trabajo y viceversa, se detectó una mayor inversión de tiempo para las mujeres, siendo el total de horas promedio invertidas 8.2 horas para ellas, mientras que los hombres refirieron 1.8 horas para este rubro ($p < 0.005$).

En tiempo invertido para adquirir la despensa y el pago de servicios del hogar no se encontraron diferencias significativas en los encuestados.

La recreación es un elemento vital para lograr un estado de bienestar tanto individual, familiar y comunitario, se interrogó a la comunidad médica sobre el tiempo que disponen para actividades que les gustan o les divierten y los resultados para ambos sexos fueron similares, a razón de 8.9 horas por semana, no existiendo diferencias significativas al estratificarlos por sexo.

En cuanto a la distribución del ingreso salarial, las mujeres refirieron disponer de un mayor porcentaje de su salario para gastos personales (33.97%) a diferencia de los hombres (16.95%), siendo esta diferencia significativa ($p < 0.01$).

El 25% de los hombres y 27% de las mujeres afirmaron que su trayectoria laboral y capacitación se vio afectada por involucrarse en el cuidado de sus hijos, de otros niños o de sus padres.

La violencia intrafamiliar es una situación que continúa presente en la sociedad, el 23.91% de las mujeres y el 10% de los hombres reportaron haber vivido violencia intrafamiliar, sin embargo no se encontró asociada a ningún sexo en particular ($p > 0.05$).

Al explorar el ambiente institucional y llevar a cabo contrastes entre los géneros masculino y femenino, el 45% de los hombres y 56.25% de las mujeres se consideran insatisfechos con el espacio, equipo y herramientas para realizar sus labores cotidianas:

El 26% de las mujeres y 44% de los hombres se encuentran insatisfechos con su ambiente laboral; el 47.92% de ellas y 45% de ellos se refieren insatisfechos con el reconocimiento a sus esfuerzo y el porcentaje aumenta aún más al 65% y 61% respectivamente, al mostrarse insatisfechas e insatisfechos en el apoyo recibido en sus proyectos de mejora.

Los hombres se refieren con mayor satisfacción con el cargo que desempeñan (77.78%), pero solo el 30% se sienten satisfechos con su ingreso actual, mientras que el 51.06% de las mujeres se sienten satisfechas con su sueldo y actividades para lo que fueron contratadas.

Los derechos laborales son un tema muy importante para el buen desempeño laboral; respecto al horario de su jornada laboral, vacaciones, días de descanso aguinaldo, etcétera, fueron variables que se tomaron en cuenta en este rubro y el 60% de los hombres y 56.52% de las mujeres se refirieron satisfechos con el respeto a sus derechos laborales; en donde se encontraron diferencias en relación al género fue con el trato laboral recibido en cada una de sus unidades médicas, donde los hombres se perciben en su gran mayoría satisfechos con el trato laboral recibido (84.21%), mientras que el 50% de las mujeres difieren de este resultado ($p < 0.05$).

La respuesta de los hombres (55%) y mujeres (46.8%) a la labor del sindicato fue de insatisfacción en su desempeño.

El 25% de las mujeres y 35% de los hombres consideran que existe un trato desigual con respecto al género en los servicios de salud de Nayarit ($p = 0.209$) y al interrogar si en su centro de trabajo consideran que existen diferencias en el trato, este porcentaje disminuye en 10.42 puntos porcentuales en las mujeres y 10% en los hombres, siendo consistente con un segundo cuestionamiento a la mitad de la encuesta, donde el 14.58% de las mujeres no refieren un trato desigual en la unidad de salud que laboran, mientras que el 25% de los hombres si lo aprecia.

Una proporción mayor de hombres (60%) considera necesario llevar a cabo acciones que fomenten la igualdad de oportunidades laborales entre géneros con relación al 41.67% de las mujeres; para ellas las acciones más importantes por implementar es el incremento de su participación en los órganos de decisión (35%), seguido de cursos de capacitación en derechos humanos y violencia de género para la comunidad médica (25%) y finalmente crear suficientes centros de desarrollo infantil de calidad (10%). Por su parte los hombres muestran otras prioridades siendo enunciadas en orden de importancia como cursos de capacitación en derechos humanos y violencia de género para la comunidad médica (33.33%), seguido de crear instancias para las denuncias de discriminación y violencia (25%) y finalmente horarios preferenciales y aumentar la ayuda económica para quienes están a cargo del cuidado de sus hijos.

En una tercera pregunta al final de la encuesta sobre equidad de género, se encontró que más de la mitad de las mujeres (58.33%) y de los hombres (60%) no consideraron que exista inequidad de género en los SSN.

El programa de estímulos de la Secretaría de Salud Estatal se aprecia inequitativo, el 82.35% de los trabajadores de salud refirieron no participar en el programa de

estímulos, la razón principal es que consideran la manera de evaluar injusta (66.67%) y el favoritismo una constante en la justificación.

El trato de inferioridad entre los trabajadores de la comunidad médica por motivos raciales, religiosos, políticos, de género o algún otro se exploró, cuando se interrogó si en los últimos tres años habían escuchado comentarios discriminatorios en los servicios de salud de Nayarit, el 20% de los hombres y 47.92% de las mujeres a menudo han oído que las mujeres logran puestos, premios o promociones porque “seducen a los hombres poderosos” ($p < 0.05$); el 20.83% de las mujeres han percibido la sensación que los hombres son flojos, pero tienen suerte en el trabajo ($p < 0.05$); y aunque no hay asociación entre algún género y advertir comentarios que las mujeres tienen que ser excepcionales para tener éxito en los SSN, el 25% de ellas lo perciben así, en relación con el 15% de los varones.

Al referirse a conductas de acoso sexual, el 10.42% de las mujeres refirieron haber presenciado, carteles, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que llegaron a incomodarlas, provenientes en un 60% de compañeros de trabajo y en su totalidad por hombres.

Una cuarta parte de las mujeres encuestadas ha sufrido de piropos no deseados acerca de su apariencia, originados por el personal médico (45.45%) y directivos (27.27%), la mayoría de estos hechos por el personal masculino (90.91%). El 19.15% de las mujeres han apreciado miradas morbosas o gestos que les han molestado durante su jornada laboral, provenientes de compañeros de trabajo (40%), rama médica (30%) y servicio de enfermería (20%).

Al 25% de la población estudiada le ha molestado las bromas comentarios o preguntas sexuales sobre su vida amorosa, realizados por compañeros trabajadores (69.23%), médicos (23.08%) y en el 65.12% por hombres. El 10.64% ha recibido presión para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo, llevados

a cabo por personal directivo (40%), trabajadores (40%) y personal médico (20%), el 80% de estas llevadas a cabo por hombres.

El 8.51% sufrieron roces o contacto físico no deseado tanto por hombres (75%) como por mujeres (25%), 2 casos correspondieron a la rama médica , un caso del personal directivo y otro para el servicio de enfermería. Dos mujeres refirieron haber tenido la necesidad de cambiarse de área laboral por acoso sexual proveniente de un directivo y otro por un médico, en ambos casos hombres, el 80% de las mujeres quienes afirmaron haber sufrido algún tipo de acoso o maltrato laboral no realizaron ninguna acción, ya sea porque no le dieron importancia o no querían pasar por personas conflictivas.

Al explorar el estado de salud de los participantes, el 95% de los hombres consideran que gozan de buena salud, aunque el 20% de los mismos refirieron tener una enfermedad crónica agregada, mismo fenómeno sucede en las mujeres, el 91.1% refirieron tener buena salud pero el 25% de ellas padece alguna enfermedad crónica. Al interrogar si el haber padecido discriminación, agresión laboral o acoso sexual, había tenido algún efecto sobre su salud, el 14.71% de ellas respondieron de manera afirmativa, manifestando su afectación como ansiedad, depresión, insomnio, mareos, cefalea y desmotivación, sin embargo solo dos acudieron a consulta médica, cuyos diagnósticos otorgados fueron estrés y depresión.

V. Comparativo de los resultados con otros países

Los resultados encontrados en esta investigación en general se asemejan con lo publicado en la literatura. El grupo etario laboral en Nayarit de la comunidad médica explorada se encuentra entre la cuarta y quinta década de la vida, similares edades son reportadas por Santander y cols., al estudiar la situación laboral, económica y académica de los médicos de Chile, así como el aumento en la contratación de mujeres en la dependencia de salud. Diferencias en la proporción de hombres y

mujeres contratadas por los suecos son publicadas, donde un mayor porcentaje de hombres ocupan la matrícula laboral en este país en la empresa privada.

Debido al tipo de contratación y labores desempeñadas del personal de salud en las UNEMES, las mujeres presentan ingreso inferior que los hombres, aunque ellas disponen de mayor porcentaje para gastos personales, a diferencia de la sociedad sueca donde las mujeres informaron significativamente mayor igualdad de género entre ellas y sus parejas en cuanto a ingreso económico.

La responsabilidad de las labores del hogar continúa bajo la responsabilidad de las mujeres nayaritas, actividades en las que prácticamente ellas trabajan una segunda jornada laboral diaria, incluyendo los fines de semana, no encontrando diferencias con lo registrado en la Unión Americana en 1920, donde el 90% de las mujeres invertían más de 35 horas semanales en las tareas domésticas, a pesar de tener un empleo remunerado fuera del hogar. Sorlin y cols., refieren que en su población sueca, cerca del 17% de los encuestados informaron compartir las tareas del hogar por igual. Alrededor del 43% informó reparto equitativo de las licencias temporales en caso de enfermedad del niño y sólo alrededor del 13% de los encuestados informaron compartir el permiso parental por igual, aun así el 80% de las mujeres reportaron su relación como totalmente o relativamente equitativa entre los géneros.

En las UNEMES la rama médica y los cargos directivos se encuentran dominados por los hombres, el 50% de ellos proveen atención médica y el 50% de estos desempeñan un cargo directivo, mientras que el 75% de las mujeres desarrollan una función administrativa o de enfermería. En la sociedad médica chilena sucede una situación similar, las funciones asistenciales son ejercidas por las mujeres, mientras que las tareas directivas y de docencia son desempeñadas por hombres, y los médicos chilenos prácticamente doblan en número de horas trabajadas a las médicas, así como en ocuparse en más turnos laborables. En el sector laboral sueco Elwér y cols., en su estudio de cohorte aprecia una división sexual del trabajo, donde los hombres son destinados a trabajos en la fábrica, mientras que las mujeres se

dedican a la administración, pero al explorar solo el área administrativa, las labores que las mujeres llevan a cabo es en la atención al público, mientras que los hombres realizan actividades en el área de análisis de datos y es de notar que en este nivel los hombres tienen un nivel educativo y salarios más altos que las mujeres y ellas usan los permisos parentales con más frecuencia que los varones. Newman, en el 2014, publicó que en Uganda los cargos de alta dirección, mandos medios y niveles de grado, tienen un predominio hasta del 80% por los hombres y en Kenia existen claras diferencias en las ocupaciones del sector salud, donde enfermería, nutrición, trabajo de salud comunitario y trabajo de extensión de salud comunitaria, parecen ser labores femeninas.

En la comunidad médica encuestada en Nayarit se encontró una diferencia significativa entre ser médico y tener una especialidad, maestría o doctorado en relación con las médicas, circunstancia similar publica en su serie Newman, donde la proporción hombre-mujer de médicos generales es de 1.5 a 1, mientras que en especialistas favorece a los hombres en una relación 3.9 a 1, así como también Sorlin y cols., en Suecia posicionan a los hombres que se encuentran laborando con un nivel educativo más alto que las mujeres, a pesar que ellas han registrado niveles de educación superior desde el año 2000. Esta situación difiere en la comunidad médica chilena, donde el grado académico o la elección de especialidades no presentan diferencias significativas por sexo o edad.

Al explorar conductas discriminatorias en la dependencia de salud nayarita, el 16.45% del personal femenino respondieron de manera afirmativa que existen personas, principalmente del sexo masculino, que realizan estas prácticas en comparación con el 10% de los médicos chilenos que refieren que en su lugar de trabajo hay personas que maltratan, abusan de su poder, o engañan a otros. El 34.5% del personal de salud en UNEMES no se encuentra satisfecho con su ambiente laboral, al desagregarlo por sexo los hombres manifiestan un porcentaje mayor de inconformidad (44%) que las mujeres (25%), siendo similar con lo publicado por Santander y Col., donde el 40% de los médicos refieren un ambiente de tensión

permanente en su trabajo, siendo más frecuente entre los varones. Aun así los porcentajes de satisfacción con el cargo que desempeñan por la mayoría de los hombres (77.78%) y de las mujeres (51.06%) de la comunidad médica en Tepic son menores que lo reportado en la comunidad médica chilena, donde el 75% al 85% de los médicos sin diferencia por sexo, refieren que se sienten contentos con su trabajo y en lo que se refiere al ingreso recibido, el 30% de los hombres nayaritas y 51.06% de las femeninas se sienten satisfechas con su sueldo, en comparación con lo reportado por Santander y cols., donde el 75% de los varones y 50% de las mujeres perciben que su salario les alcanza para cubrir sus gastos. El 60% de los médicos chilenos evaluados, refieren que su ingreso no les permite gastos en viajes y bienes suntuarios, mientras que los hombres de la comunidad médica nayarita dispone de un porcentaje bajo (16.95%) para gastos personales.

En lo que se refiere a la salud de los integrantes de la comunidad médica de Tepic, los hombres se aprecian con un mejor nivel de salud que las mujeres a pesar de presentar una enfermedad crónica agregada y solo un 14.71% de las mujeres refirieron signos y síntomas de afección psicológica laboral, similares resultados presentan Tomas y cols., aunque en diferente sector, donde los hombres de una empresa textil encuestados percibían niveles más altos de salud mental, vitalidad y promedios más bajos de síntomas de estrés tanto sintomático, conductual y cognitivo, haciendo notar que el ser hombre o mujer se está expuesto a condiciones laborales diferenciales y son éstas, las que afectan a la salud²². Sin embargo Elwér en su estudio de cohorte refiere que el 32% de las mujeres y 42% de los hombres en una edad promedio de 42 años reportan trastornos psicológicos y hace notar que estos hombres realizaban tareas como obreros.

Por su parte Sorlin y cols., refieren que en su población estudiada el 82% de los hombres y el 78% de las mujeres informaron que su salud es buena y reportan que las probabilidades de una buena salud aumentan con la igualdad de género (OR 1.54, IC 95% 0.6 a 3,95)³². Un dato interesante es que los hombres que perciben su relación como completamente iguales tenían significativamente mayores

probabilidades de informar sobre su salud como buena en comparación con los hombres que perciben su relación que no son iguales (OR = 5,19 IC 95% = 1,81-14,82).

De las mujeres encuestadas en Nayarit que respondieron afectación de su estado de salud por cuestiones de discriminación solo dos acudieron a consulta, esto concuerda con lo publicado por Cox D., el cual refiere que las mujeres acuden con más frecuencia que los hombres a una consulta médica por trastornos depresivos o pensamientos suicidas (OR 3.0 IC al 95% 2.16 - 4.18), mientras que los hombres tienden a beber en exceso.

Consideraciones finales

Hay mucho por hacer e investigar en lo que se refiere a la perspectiva de género; pese a que las sociedades europeas se encuentran con mayores avances en este tema, aún se identifican en el mundo brechas importantes de género en la vida diaria y laboral.

El concepto de género ha evolucionado a lo largo de la historia, los significados de masculinidad, femineidad, vida pública y privada, equidad, igualdad y perspectiva de género han alcanzado tal connotación, que en el México actual la perspectiva de género y su transversalidad son uno de los ejes principales del plan nacional de desarrollo 2013-2017 y a pesar de la relevancia del tema, la construcción social del significado de ser mujer (destinada a la vida privada), se ha hecho parte del pensamiento de nuestra sociedad y a su vez exteriorizado en la educación familiar donde la misma mujer ha sido protagonista, reflejado en la aceptación de la posición hegemónica del hombre y la subordinación de la mujer en todos los ámbitos de la vida.

La falta de perspectiva de género en el seno familiar es una situación que se debe estudiar en la sociedad mexicana; es claro que el cuidado de los hijos es de gran importancia, ya que en este tiempo es donde se generan individuos plenos, responsables y solidarios, pero dicha responsabilidad aún recae casi en su totalidad en la mujer, donde el significado de ser madre y el rol que ellas desempeñan en el núcleo familiar y en la sociedad, es reproducido de generación en generación, con todas sus consecuencias sociales.

Hasta hace unos años, los hogares estaban conformados por un “padre ausente”, con una figura jerárquica fuerte, inamovible y quien sólo se encargaba de proveer económicamente para resolver las necesidades materiales; actualmente el hombre participa de manera más activa en el cuidado de los hijos, pero en actividades

lúdicas, menos costosas y más gratificantes, sin compartir el tiempo que invierten las mujeres a las labores del hogar.

Educar con perspectiva de género, donde se fomente la corresponsabilidad del hombre en las actividades de la vida privada y no solo como una ayuda generosa, debe ser reforzada por una política educativa que favorezca a una sociedad más equitativa con intercambio de roles, indistintamente del sexo. El enseñar a compartir los diversos roles sociales y establecer una educación axiológica favorecerá a la construcción de un proyecto de vida personal más equitativo, reflejado en la vida familiar, en lo social y laboral.

El mito de la universalidad de las políticas públicas favorecen a la discriminación de género y su consecuente inequidad laboral; esta supuesta neutralidad es un obstáculo para la participación equitativa en el trabajo remunerado, donde los cargos de mayor responsabilidad o salario están restringidos con el mote de “tiempo completo”, lo que deja a las mujeres en condiciones de desventaja. El acceso a trabajos de dedicación total, enmascara el techo de cristal, que a su vez es fortalecido por la exigencia familiar y social del cumplimiento de las funciones del hogar.

No es suficiente que la transversalidad de perspectiva de género se enuncie en el plan nacional de desarrollo actual, es necesaria una intervención educativa en los diversos niveles institucionales, de manera progresiva y cíclica, apoyado por los diferentes institutos estatales y nacionales pertinentes, cuya meta sea lograr en el micro escenario un cambio de valores a favor de la no discriminación y la no violencia hacia las mujeres y el disfrute equitativo de bienes sociales, oportunidades de recursos, opciones o posibilidades de vida para todos.

El rol femenino del ama de casa sigue arraigado en el pensamiento de la comunidad médica en general; pese a los años de escolaridad, profesión o cargo que desempeñan, las mujeres trabajan una jornada laboral extra en casa, sin

remuneración económica alguna; a pesar de la mayor carga de trabajo en el hogar, las mujeres nayaritas no perciben afectación a su trayectoria laboral al asumir el rol de género tradicional, no importando que su carrera profesional se vea interrumpida o con necesidad de aceptar empleos o funciones de menor responsabilidad, calidad o ingreso por falta de disponibilidad de tiempo.

El acúmulo de diversos tipos de capital por parte de la mujer nayarita, no deja de obedecer al principio legítimo de dominación, establecido por el hombre como género dominante; es decir aunque el acceso a la educación superior y de postgrado está abierta genéricamente para todos y que las mujeres ocupan un mayor porcentaje en la matrícula universitaria en ciencias de la salud en Nayarit, no lo es en la contratación para los cargos de médicos especialistas y de gerencia en salud, los cuales están ocupados principalmente por hombres.

El ingreso salarial y su distribución para satisfacer las necesidades personales y del hogar se vuelve álgido en la comunidad médica nayarita, ya que según el último censo económico realizado por INEGI, Nayarit presenta en promedio la remuneración más baja por persona a nivel nacional, siendo este \$5,158.33 pesos mensuales; la línea de bienestar equivale al valor total de la canasta alimentaria y no alimentaria por persona y al mes es establecida en \$2,415.45 m.n. per cápita, si el promedio de miembros en una familia en Nayarit es de cuatro, el ingreso promedio para satisfacer necesidades básicas en la población nayarita se torna insuficiente; el porcentaje de población con ingresos inferior a la línea de bienestar en Nayarit aumentó de 45.7% a 53.2% en el 2012, si a esto se le suma que las mujeres tienen contratos de menor ingreso económico, se hacen patentes los patrones de desiguales de género y discriminación laboral, donde estos tienen una profunda influencia en la génesis del proceso de salud y enfermedad.

Hay un mayor registro de los signos y síntomas de afectación psicológica en las mujeres por cuestiones laborales y puede deberse a que ellas buscan con mayor frecuencia apoyo psicológico con relación a sus congéneres; es importante ahondar

en este rubro en investigaciones posteriores ya que como lo menciona Cox en su estudio que las adicciones pudieran expresarse de manera significativa en los varones, al tener su génesis en el estrés laboral y la falta de consejería psicológica en ellos.

En Nayarit, el rezago en infraestructura y equipamiento se perciben como considerables; la capacitación en desarrollo humano y la ausencia de planeación estratégica para el uso de los escasos recursos es externada por la población laboral nayarita, pese a que el discurso gubernamental diga lo contrario.

Aun así las mujeres se sienten más satisfechas que los varones con respecto a los recursos que disponen para laborar y con las actividades que desempeñan así como con su ingreso salarial, lo que hace pensar en la interiorización de la dádiva laboral como construcción social de la dominación masculina y el consecuente agradecimiento de la mujer por el trabajo otorgado, es decir en este mundo donde el poder patriarcal es el dominante, la falta de oferta de trabajo y la competencia laboral inequitativa, hace que las mujeres se subordinen al trabajo, salario, condiciones de discriminación o acoso sexual, conformándose con lo propuesto.

La transversalidad de la perspectiva de género en la institución de salud en Nayarit es un tema pendiente. La declaración de derechos humanos y de los derechos de la mujer, no ha vuelto su mirada hacia los trabajadores de salud en Nayarit donde la protección contra todo tipo de discriminación en educación, ocupación, empleo e ingreso salarial no se ha hecho efectiva, pese a que existen instrumentos internacionales y leyes apegadas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en contra de la discriminación y violencia hacia las mujeres.

La cultura de la queja no está fomentada en nuestro medio y tampoco hay instancias en la dependencias de salud para realizarla, por lo que es imperante crear las áreas institucionales para su denuncia, asegurar la protección laboral del denunciante y las sanciones pertinentes para el agresor.

Los diferentes estados de la República Mexicana tipifican el acoso sexual como delito, entendiéndose aquella acción que tiene como objeto obtener favores sexuales de una persona sin que exista subordinación real de la víctima al agresor en los ámbitos laboral o escolar, teniendo como agravante ser un servidor público; la baja incidencia de denuncias por acoso sexual hacia las mujeres reportadas en las dependencias de salud en Nayarit, pudiera obedecer al temor de perder lo que socialmente se ha construido y ganado por parte de las mujeres, además de que las instancias de autoridad en las dependencias en donde podría llevarse la queja, se encuentran ocupadas por hombres sin preparación en perspectiva de género.

La equidad de género en las dependencias gubernamentales en Nayarit se debe fortalecer. Es imperante que se establezcan las estrategias para que se logre la transversalidad de perspectiva de género en todas las áreas de la institución de salud, lograr que tanto mujeres y hombres puedan ser contratados por sus habilidades y conocimientos, tener acceso a los cargos directivos y a una retribución económica por igual, independientemente de su género. El que los hombres reconozcan y hagan visible la desigualdad que la mujer padece, es el primer paso para acabar con ella.

Referencias

Cerda A. (2010). *Desarrollo económico con perspectiva de género. Buenas prácticas en la administración federal*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.

Cortés N, Riande G. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital "Dr. Luis F. Nachón". Xalapa, Ver.* Tesis maestría en Administración en servicios de salud. Universidad Veracruzana. Xalapa, Veracruz.

Cox D. (2014). *Gender Differences in Professional Consultation for a Mental Health Concern: A Canadian Population Study*. Canadian Psychology, 55, pp. 68-74.

Draibe S., Riesco M. (2006). *Estado de bienestar, desarrollo económico y ciudadanía: algunas lecciones de la literatura contemporánea*. Serie estudios y perspectivas. Abril 19, 2012, de CEPAL Sitio web: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/3/26543/L742.pdf>

Duby G., Perrot M. (2000). *Historia de las mujeres en occidente*. Madrid: Grupo Santillana de Ediciones S.A.

Elwe' r S, Harryson L, Bolin M, Hammarstro'm A. (2013). *Patterns of Gender Equality at Workplaces and Psychological Distress*. PLoS ONE, 8, pp.1-11.

Ghazal J., Gorman B. (2010). *Gender and Health Inequality*. Annu. Rev. Sociol, 36, pp. 371-386.

Hampton C., Heaven C., Schultz J. Axner M., Flores N. (2013). *Entender y describir la comunidad. Caja de herramientas comunitarias*. Diciembre 12, 2013, de Work group for community health and development at the university of Kansas Sitio web: <http://ctb.ku.edu/es>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2010). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Marzo 3, 2013, de INEGI Sitio web: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/default.aspx>
<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/default.aspx>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *ABC de Género en la Administración Pública*. México: Programa de las naciones unidas para el desarrollo.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2002). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo ENUT*. Septiembre 7, 2013, INEGI Sitio web: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/especiales/enut/enut2002/default.aspx>

Malmusi D., Vives A., Benach J., Borrell C. (2014). *Gender inequalities in health: exploring the contribution of living conditions in the intersection of social class*. June 13, 2014, de Glob Health Action Sitio web: <http://dx.doi.org/10.3402/gha.v7.23189>

Motera D, Vázquez D., Nereida R., Martínez M, Velázquez M. (Enero 1, 2014). *Organización comunitaria de mujeres: del empoderamiento al éxito del desarrollo*. Revista de Estudios de género, IV, pp. 262-288.

Newman C. (May 6, 2014). *Time to address gender discrimination and inequality in the health work force*. Human Resources for Health, 12, pp. 1-22.

Organización Mundial de la Salud. OMS (2008). *Informe sobre la salud en el mundo 2008: La atención primaria de salud, más necesaria que nunca*. 1. Salud mundial - tendencias. 2. Atención primaria de salud - tendencias. 3. Prestación de atención de salud. 4. Política de salud. Mayo 7, 2014, de OMS Sitio web: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43952/1/9789243563732_spa.pdf?ua=1

Organización Mundial de la Salud. (2013). *Informe sobre la salud en el mundo 2013: investigaciones para una cobertura sanitaria universal*. 1. Salud mundial – tendencias. 2. Cobertura universal. 3. Accesibilidad a los servicios de salud. 4. Investigación. 5. Seguro de salud. Abril 17, 2014, de OMS Sitio web: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85763/1/9789240691223_spa.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2000). *Compromisos del Milenio*. Junio 25, 2013, de OMS Sitio web: http://www.who.int/topics/millennium_development_goals/gender/es/index.html

Organización Mundial de la Salud. (2002). *Política de la OMS en materia de género. Integración de las perspectivas de género en la labor de la OMS*. Julio 20, 2013, de OMS Sitio web: <http://www.who.int/gender/mainstreaming/ESPwhole.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2009). *Las Mujeres y la Salud: los datos de hoy la Agenda de Mañana*. Mayo 14, 2013, de OMS Sitio web: http://whqlibdoc.who.int/hq/2009/WHO_IER_MHI_STM.09.1_spa.pdf?ua=1

Organización Mundial de la Salud. (1998). *Violencia contra la mujer, un tema de salud prioritario*. Enero 23, 2012, de OMS Sitio web: http://www.who.int/gender/violence/violencia_infopack1.pdf

Plantilla de trabajadores de base y homologados. (2012). Nayarit. Sindicato Estatal de Salud.

Programa Universitario de Estudios de Género. (2011). *Encuesta sobre la situación de mujeres y hombres en la UNAM*. Junio 20, 2014, de UNAM Sitio web: www.pueg.unam.mx

Ramírez S., Nieto M., Muñoz R. (2008). *Propuesta para la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones de gobierno del estado de Nayarit, a partir de un diagnóstico FODA*. Nayarit, México: Instituto para la mujer nayarita.

Respers L. (2014). El discurso de igualdad de género de Emma Watson provoca ¿una amenaza? Septiembre 25, 2014, de CNN México Sitio web: <http://mexico.cnn.com/entretenimiento/2014/09/23/el-discurso-de-igualdad-de-genero-de-emma-watson-provoca-una-amenaza>

Rodríguez A., Casal A., Charcartegui Ch., González C., Llorens C., Cortés I., Moreno N., Van der Har R. (2010). *10 porqués para una salud y seguridad laboral con perspectiva de género*. – (Colección 10 xq: Igualdad de las Mujeres en el Trabajo). Barcelona: Generalitat de Cataluña, Departamento del trabajo.

Romero A. González I. Maya A., Madrigal S. (2012). *Economía para la pobreza, violencia económica con perspectiva de género*. Memoria X coloquio nacional de la red de estudios de género del pacífico mexicano equidad de género y I encuentro de género y estudios culturales de la Universidad Autónoma de Nayarit. Tepic, Nayarit.

Santander S. Sánchez., Zapata L., Sánchez S. (2010). *Situación laboral, económica y académica de médicos de la región metropolitana*. Cuad Méd Soc , 50, pp. 24-38.

Serrano-López A. (Julio-diciembre, 2010). *Las solteronas de Bogotá*. Papel Político, 15, pp. 459-485.

Sorlin A., Lindholm L., Ng N., Öhman A. (2011). *Gender equality in couples and self-rated health – a survey study evaluating measurements of gender equality and its impact on health*. International Journal for Equity in Health, 10, p. 37.

Tomas J., Sancho P., Navarro E., Meléndez J. (2009). *Relaciones entre factores psicosociales y salud en función del sexo*. Ansiedad y estrés, 15, pp. 1- 11.

Secretaría de salud. (2010). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en programas de salud*. Febrero 26, 2013, de Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva Sitio web: http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/Programas/VIH/OtrasPublicacionesdeinteresrelacionadosconelVIH/CENSIDA/GUIA_PERSPECTIVA_GENERO%20ssa.pdf

Tuirán R. (2011). *La educación superior en México: avances, rezagos y retos*. Enero 5, 2012, de Contracorriente Sitio web: http://www.educacioncontracorriente.org/archivo/index.php?option=com_content&v

[iew=article&id=22019:la-educacion-superior-en-mexico-avances-rezagos-y-retos&catid=38:tertulia-educativa&Itemid=61](#)

Von-Herold E. (2001). *Análisis de la cultura organizacional del servicio de emergencias médico - quirúrgicas del Hospital Dr. R. A. Calderón Guardia como variable que facilita u obstaculiza el logro de sus objetivos*. Rev. Cienc. Adm. Financ. Secur. Soc. , 9, pp. 35-52.



Cámara de Diputados
LXII Legislatura

(Junio, 2015)

<http://ceameg.diputados.gob.mx>

ceameg.difusion@congreso.gob.mx

Lic. Marina Mandujano Curiel
Directora General

Mtra. Nuria Gabriela Hernández Abarca
Directora de Estudios Jurídicos de los
Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género

Mtra. Milagros del Pilar Herrero Buchanan
Directora de Estudios Sociales de la
Posición y Condición de las Mujeres y la Equidad de Género