Impacto de los sesgos y ceguera de género en México

Francisca Lizárraga Caro[1]

Reyna Elizabeth García Moraga[2]

Susana Angélica Pastrana Corral[3]

Resumen

En México existe discriminación en diversos ámbitos. Sucede en educación, salud, hogar, en la calle, en lo laboral, en política, etcétera. Lo relevante de este problema es que se agrava cuando se conjuntan dos o más factores de exclusión o vulnerabilidad, lo que incide en que la brecha de desigualdad se amplíe en perjuicio del ejercicio de los derechos humanos de las mujeres. Es en los municipios donde se visibiliza con mayor cercanía esta realidad, así como en el entorno del desarrollo regional, en los que la participación de las mujeres sigue siendo escasa o determinada a ciertos rubros. La normatividad mexicana por su parte, ha establecido la paridad de género en puestos de elección popular, lo que viene a dar un aire fresco a esta lucha ancestral.

El objetivo de la investigación es realizar un análisis sobre los resultados de las diversas estrategias gubernamentales y legislativas que permitan realmente cumplir con los estándares internacionales en la materia.

El tema ha sido ampliamente estudiado más no agotado a través de investigaciones en todo el mundo por ser una problemática social global que ha afectado la vida de las mujeres; también este asunto ha ido evolucionando y mutando al asumir otros matices, tal vez más sutiles, menos evidentes. Pero ahí están en sus diversas aristas: racial, de estrato social, laboral, acceso a la salud, a la educación, a mejores salarios y empleos en igualdad de circunstancias con los varones. Son las conocidas como formas de discriminación tradicional; lo que genera un obstáculo para el desarrollo y repercute en diferentes esferas de la sociedad, al violar los principios de la igualdad de derechos y del respeto a la dignidad humana. La presente investigación contiene algunos resultados y avances sobre el particular.

Se nutre entre otros aspectos, con estudios cuantitativos poblacionales, en los que se analiza si tales resultados devienen de la omisión de conceptualizados los hombres, las mujeres y las relaciones de género (sesgos de género) o la falta de reconocimiento de los hombres y mujeres, a quienes se les adjudican roles y responsabilidades diversas en contextos sociales, económicos, políticos, entre otros (ceguera de género). Siguen latentes los esfuerzos gubernamentales a través de la creación de normatividad, instituciones, mecanismos, políticas públicas para abatir la discriminación de la mujer por cuestión de género.

A manera de conclusiones preliminares, se considera que de los avances significativos que ha tenido el país, después de años de lucha de diversos colectivos, es la inclusión en materia legislativa el tema de género, abordado con diversos enfoques como son: Identidad,

[1] Doctora en Derecho, Universidad de Sonora Caborca, francisca.lizarraga@unison.mx

[2] Doctora en Administración Pública, Universidad de Sonora, Caborca, reynaelizabeth.garcía@unison.mx

[3] Doctora en Administración Pública, Universidad de Sonora, Caborca, susana.pastrana@unison.mx

igualdad, equidad, perspectiva, violencia y paridad, encaminados a buscar una forma de erradicar o disminuir la discriminación por cuestiones de género, y permitir la inclusión en todos los aspectos de la vida pública a las mujeres. De igual manera se incursiona en la cultura de la prevención ejecutándose programas, jornadas y mecanismos dirigidos a números grupos de la población tendientes a evitar desigualdades en cuestión de género hacia las mujeres tanto en lo familiar como en lo social.

Conceptos clave: Discriminación tradicional, Sesgo de género, Ceguera de género

Introducción

Para Tomei y Vega-Ruiz (2007), una estrategia eficaz para este problema que aqueja a la población mundial es la implantación de un marco jurídico apropiado en materia de igualdad, equidad y perspectiva de género en aras de blindar tales conceptos ante cualquier estrategia destinada a eliminar la discriminación, de tal suerte que no se desvirtúe ni la acepción ni la finalidad central en el ámbito nacional acorde a los parámetros internacionales sentando de esta forma el fundamento normativo de la protección contra todo tipo de discriminación, igualdad, equidad y perspectiva de género. En particular, como cita el documento, se constató que, en varios países, las disposiciones legales sobre igualdad de remuneración no eran completamente conformes con el principio establecido en el Convenio número 100 relativo a igualdad de remuneración expedido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En especial se señalan problemas específicos relacionados con la aplicación del concepto de *igual valor* que establece el indicado convenio, refiriéndose a la designación de tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Estrategias que por supuesto se han aplicado en la comunidad internacional, donde los gobiernos, en cumplimiento de la responsabilidad que tienen de velar porque se cumplan los efectos de las leyes han adoptado medidas para evitar que se discriminen a las mujeres, implementando nuevas estrategias para combatir cualquiera de las formas que vaya adoptando la discriminación, en razón de que día a día aparecen nuevas desigualdades hacia las mujeres, que hay que ir enfrentando, estableciendo para ello tácticas adecuadas que sirvan para no violentar derechos humanos.

Desde tiempo atrás, en aras de regular este tipo de situaciones, una importante aportación se dio en la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer, celebrada en Beijing, por la Organización de las Naciones Unidas (1995), donde por primer vez se vio y analizó la temática de género, denominadas así las acciones donde participaban las mujeres; estableciéndose por los países participantes en el evento la importancia de ser reevaluada la sociedad en relación a los estudios de género, incorporándose para ello la perspectiva de género, como una solución al tema de la discriminación de la mujer, acordándose para ese efecto doce objetivos para erradicar ese trato discriminatorio y posibilitarla en pie de igualdad, al considerarla en un grado de desigualdad en diversos aspectos de su vida, enumerando los ámbitos que consideraron obstáculos para el adelanto de la mujer, y en los que se tenía que trabajar coordinadamente por parte de los estados participantes, siendo estos: La mujer y la pobreza; el acceso desigual a la educación; la falta y el acceso desiguales a los sistemas de salud; la violencia contra la mujer; los diversos aspectos de la vulnerabilidad de la mujer en conflictos armados; la desigualdad en las estructuras económicas; la

desigualdad en el poder y la toma de decisiones; carencia de variados mecanismos institucionales para mejorar el adelanto de la mujer; la falta de respeto y la protección inadecuada en cuanto a los derechos humanos; la sub-representación de la mujer en los medios de comunicación; la desigualdad en la gestión de los recursos naturales y en la salvaguardia del medioambiente; la discriminación y violación de niñas.

Ciento ochenta y nueve países signaron la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing relativa a la Cuarta Conferencia señalada en párrafo anterior, que en sí constituye un espacio de empoderamiento de la mujer. A veintiséis años de la Declaración, es obligado analizar los resultados y a la par las restricciones, obstáculos y amenazas refinadas o tradicionales que persisten en limitar los derechos de las mujeres, afectando con ello su vida, entorno, desarrollo, presente y futuro.

Las buenas prácticas gubernamentales, la creación de normas inclusivas, el avance sistemático en el cumplimiento de los doce objetivos de la Cuarta Conferencia de Beijing, son insumos relevantes para alcanzar estos; aunque se advierte que prácticamente ningún país ha alcanzado el cien por ciento de las metas, sí se documenta que todos los esfuerzos empleados por los gobiernos a través de la creación de leyes, instituciones, mecanismos, políticas públicas para abatir la discriminación de la mujer por cuestión de género si bien sigue latente, afectando su vida, entorno, desarrollo y su futuro, lo cierto es que los gobiernos continúan estableciendo políticas públicas administrativas, judiciales y legislativas encaminadas al fomento permanente de erradicar o disminuir la discriminación por cuestiones de género en todos sus aspectos.

Así lo han constatado diversos estudios realizados, de los que más adelante detallaremos como un reflejo cuantitativo de la población, en los que habrá de analizarse si tales resultados devienen de la omisión de cómo son conceptualizados los hombres, las mujeres y las relaciones de género (sesgos de género) o la falta de reconocimiento de los hombres y mujeres, a quienes se les adjudican roles y responsabilidades diversas en contextos sociales, económicos, políticos, entre otros (ceguera de género).

Cabe señalar que dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en su agenda 2030 destaca empoderar a las mujeres y niñas no solo visto como un derecho humano fundamental sino como un aspecto esencial para construir un mundo pacífico, proóspero y sostenible. El tema se considera eje transversal en los ODS, lo que garantiza que se hace visible en todos los aspectos.

Lo local y regional

Lo anterior de alguna manera nos lleva a reflexionar si existe un mundo de cegera o sesgos de género particularmente en México, que es el ámbito de la investigación que nos ocupa desde lo municipal y regional, espacios estos en los que marcadamente la participación en el ámbito público ha sido ejercido por hombres, destacando la carencia de políticas públicas locales con perspectiva de género, que supondría la existencia de un sistema político democrático que si bien es cierto existe una legislación que exige la paridad de género en cargos de elección popular, lo cierto es que en la acción gubernamental administrativa la participación de las mujeres es escasa y en puestos de segundo o tercer orden jerárquico, pese a su amplia experiencia, capacidad y grado académico que el titular hombre.

Es relevante indicar que tan solo en este proceso electoral 2020-2021 se eligieron menos del 1% de mujeres titulares de ejecutivos locales con relación al anterior; ahora es 27% de mujeres presidentas municipales, aunque en el orden federal se sigue quedando corta dicha participación.

Surge, en este tenor, una discrepancia entre el discurso político y la realidad compleja municipal, regional y federal. Los ayuntamientos tienen la oportunidad y base legal para impulsar con énfasis la igualdad de género, sostener un lenguaje incluyente que se traduzca en buenas prácticas gubernamentales, la existencia de dependencias lideradas por mujeres no por el hecho de serlo, sino por su reconocida capacidad, competencia y habilidades laborales.

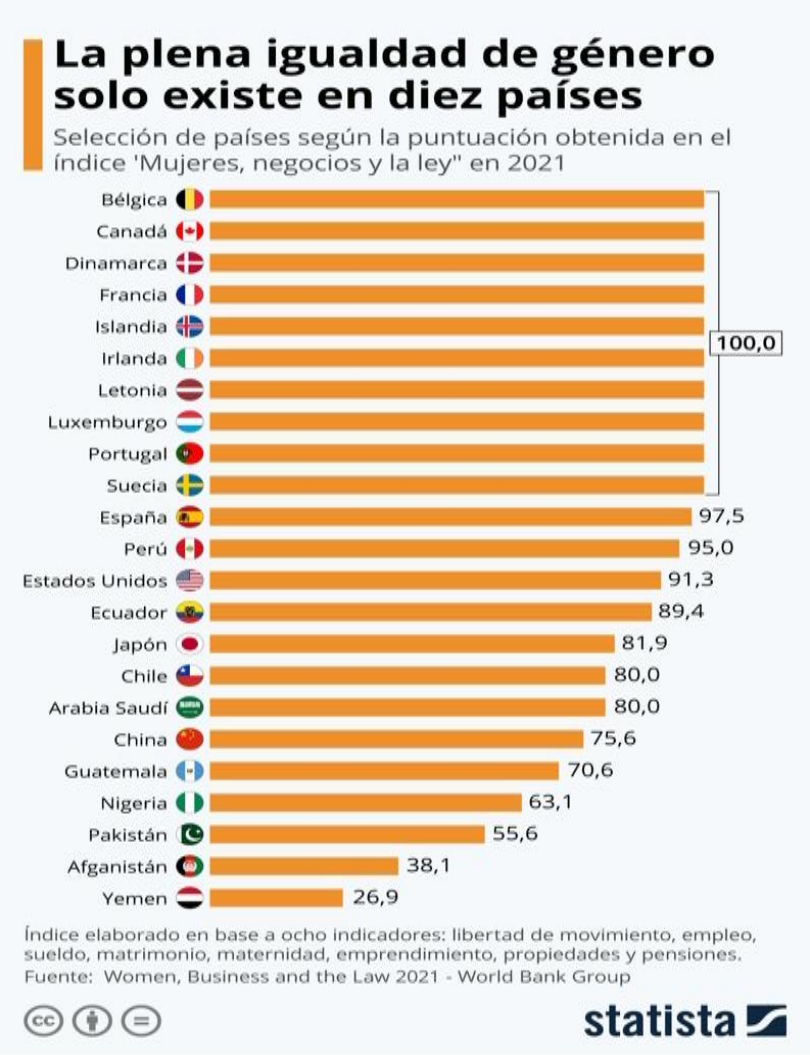
Uno de los avances que ha tenido México, es la inclusión en materia legislativa en el sistema jurídico nacional el tema de género, abordado bajo diversos enfoques como son: Identidad, igualdad, equidad, perspectiva, violencia, paridad, y demás, todos ellos encaminados a buscar una forma de erradicar o disminuir la discriminación por cuestiones de género, y permitir desde luego la inclusión en todos los aspectos de la vida de las mujeres. De igual manera se ha incursionado en la cultura de la prevención, realizándose programas, jornadas y mecanismos dirigidos a números grupos de la población tendientes a evitar desigualdades en cuestión de género hacia las mujeres.

Esto no ha sido fácil debido a que han sido años de lucha desde la sociedad, grupos minoritarios que representan estos intereses, asociaciones civiles, quienes han jugado un papel determinante para enfrentar la idiosincrasia de un pueblo donde la mujer se encontraba como sujeto carente de valía, y que habría que revalorarla para ser incluida como sujeto garante de derechos. Acciones estas que no han logrado concretarse del todo, al existir aún este problema en la actualidad, pese a la amplia legislación mexicana que ha ido tejiendo el tema en diversas normas, lo que sin duda nos lleva a determinar que se requiere crear mayor conciencia por parte de todos los sujetos que conformamos la sociedad, uniendo esfuerzos ante la necesidad que hay de romper paradigmas y el trato que se debe de dar a todas las personas por igual, actuando desde una verdadera perspectiva de género, sin imponer conductas estereotipadas, es decir, erradicar de raíz el tema de la discriminación, lo que significa una transformación cultural de fondo que involucre y sea impulsada por la sociedad, el Estado y todas las instituciones cuyas funciones estén dirigidas a la atención de la población.

No puede haber desarrollo de un país, si se continúan dando este tipo de restricciones en los derechos de las mujeres, o que el actuar gubernamental omita establecer políticas públicas efectivas encaminadas a eliminar este tipo de problemas, así como el seguimiento debido cuando se presentan estas situaciones, sin dejar de lado la importancia de los programas de prevención, inculcando desde la niñez tanto a los niños como niñas el respecto que debe prevalecer entre uno y otro, las roles que ambos pueden realizar, sin estereotipar porque se tiene diferentes sexos, como algunas cosas están destinados para uno y otro, es decir, ver de carácter general que ambos pueden realizar las mismas cosas y que no por efectuar alguna u otra tarea, o elecciones de colores o juegos se es de un género en particular; solo así en esa participación conjunta pueden darse los cambios estructurales que toda sociedad requiere para vivir y desarrollarnos en un plano de igualdad, que tanto buscamos los seres humanos.

La tabla que se presenta ilustra en un primer plano los avances en materia de igualdad de género, en el concepto de que, al referirnos a plena igualdad de género, se hace alusión a una efectiva habilitación de la mujer en todas las esferas sociales, fortaleciendo tanto las organizaciones de mujeres que luchan por sus derechos y por la igualdad de oportunidades y de resultados como la organización de los hombres en torno a la temática de género incluyendo el de masculinidad. La tabla presenta los resultados del último informe publicado por el Grupo el Banco Mundial "Women, business and the law 2021".

Gráfico 1. Igualdad plena de género



Fuente: https://es.statista.com/grafico/17224/paises-con-leyes-mas-igualitarias-para-las-mujeres/

Desarrollo

Día con día la mujer se enfrenta a actos discriminatorios por el sólo hecho de ser mujer; esto sucede en diversos ámbitos, aunque suene trillado el tema de la discriminación de la mujer en México, lo cierto es que este tipo de situaciones sucede con regularidad, lo vemos, lo vivimos y sigue presente incluso generándose en diferentes modalidades.

En ese tenor, atenderemos en principio las diversas acepciones que se le otorgan al término discriminación, una palabra tan usual en nuestra cotidianeidad pero que resulta necesario abordar su significado y alcances.

Abordar las definiciones como punto de partida de un argumento no sólo facilita la identificación de los objetos con que trabaja nuestro orden discursivo, sino que permite articular una crítica de las posiciones preexistentes en ese terreno y que puedan ser traídas a la figura de una definición. En este sentido, construir definiciones es ya argumentar con una orientación conceptual específica. La necesidad de contar con definiciones apropiadas se hace imperativa cuando se entra al análisis detallado de temas y enunciados sujetos a una fuerte polisemia, como sucede en el caso de la teoría de la discriminación. Resulta una cuestión de sentido común que cualquier discurso o diálogo pierda todo sentido comunicativo real si los participantes en el no comparten una interpretación equivalente o muy similar de los problemas y objetos con los que tratan.

En el caso de la discriminación -por ejemplo- la variedad de sentidos que el término conlleva obliga a una definición previa como paso para instalar un espacio común de discusión. En el terreno teórico, la polisemia de ciertos objetos políticos como los principios de discriminación y no discriminación proviene más de la naturaleza del propio conflicto político o de la pluralidad de emplazamientos intelectuales razonables que de una inadecuada labor intelectual, pues, aunque pueden registrarse en el trabajo teórico definiciones desafortunadas y conceptualizaciones fallidas e imprecisas, esto no es lo más frecuente en los circuitos de trabajo profesional. Lo que sucede es que las diferencias de enunciación y hasta de comprensión de los objetos normativos provienen más de la inclinación de los teóricos hacia cierto modelo político normativo, o incluso de sus valores políticos subyacentes, que de una dificultad objetiva para desentrañar una formulación teórica.

La definición aceptable de democracia no será el producto de una mera estipulación hecha individualmente, o la reiteración del significado lexicográfico o gramatical del término, mismo que, a fin de cuentas, no es otra cosa que la plasmación social de una estipulación previa (como la dada en un diccionario), sino de la referencia al campo semántico, es decir, al conjunto de conceptos que complementan o significan la realización del objeto, y nunca al término aislado de referencia. Lo mismo podría sostenerse para la definición de las categorías de discriminación y de no discriminación, en cuya formulación los rasgos lexicográficos son efectos de sentido a tomar en cuenta, pero siempre de menor importancia y peso que la definición conceptualmente orientada y que toma su sentido del modelo normativo al que se subordina y de la dinámica social en la que se inscribe y para cuya reforma se postula. Así, la exigencia de que las definiciones atiendan a su dimensión contextual o a su campo semántico nos permite avanzar algunas de ellas como paso legítimo para la construcción de un argumento teórico sobre los principios de ordenamientos legales para todos los casos, lo cierto es que esta apariencia de sencillez se disuelve apenas contemplamos los modelos políticos utilizados en las sociedades democráticas contemporáneas para luchar contra las prácticas discriminatorias.

La contradicción parece provenir de que el principio de no discriminación se ha formulado en los terrenos político y jurídico como una extensión, o como un capítulo, de un principio llano de igualdad. Por ello, el consenso general en las democracias acerca de que es

inaceptable todo tratamiento diferenciado que pueda ser considerado discriminatorio se transforma en una agria disputa apenas se entra a la discusión de cuál ha de ser la conducta del Estado y los particulares a la vista de los efectos históricos de la discriminación sobre grupos como las mujeres o las minorías étnicas. Así, la pareja de enunciados normativos "no discriminación" y "tratamiento preferencial" no se integra sin disonancias ni conflictos, pues allí donde han informado a las políticas de los Estados democráticos, no han dejado de estar sujetas a un debate que nos parece interminable. Y esta convivencia de enunciados normativos se hace problemática precisamente porque, como he señalado arriba, la defensa del principio de no discriminación sólo parece tener una defensa razonable en el horizonte discursivo del valor de la igualdad, por lo que la noción intuitiva de no discriminación parece corresponderse únicamente con una visión también intuitiva de la igualdad, en la que ésta última es vista como una forma de tratamiento equivalente, simétrico y sujeto a las mismas reglas generales para todos los casos bajo consideración.

Cabe señalar que esta aparente contradicción entre la exigencia de un tratamiento sin excepciones y la necesidad de tratamientos preferenciales ha generado una suerte de estancamiento en el debate teórico y político de la discriminación, pues si bien el criterio de tratamiento indiferenciado parece gozar de consenso generalizado entre posiciones razonables, el objeto de disputa continúa siendo el de la aceptación o rechazo del segundo elemento de esta pareja de enunciados normativos. En buena medida, la acción política de los Estados democráticos en la lucha contra la discriminación está atada a los dilemas generados por este nudo conceptual, pues en las posiciones que presentan a tales elementos como interdependientes o causalmente conectados, el tratamiento preferencial acompaña a la exigencia de no discriminación; mientras que en los argumentos que presentan a esos elementos como normativamente independientes, la no discriminación aparece como una prohibición expresa de todo tratamiento preferencial, sea cual sea el fundamento normativo o las pretensiones reivindicativas o emancipación de este último. Para una argumentación de índole normativa, vale la pena tomar en cuenta que el principio de no discriminación sólo puede ser adecuadamente formulado si se le define en contraste, bajo una suerte de forma antónima, con el principio de discriminación. En este sentido, cabe señalar que no es aconsejable plantear como una pareja de enunciados normativos opuestos los principios de discriminación y de igualdad, pues este segundo, coincidiendo con una amplia zona del principio de no discriminación, no se agota en él ni se puede enunciar como una forma sinónima de éste. Rodríguez, J. (2005).

Al respecto el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española de la Lengua, proporciona dos definiciones del verbo discriminar: *"1. Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra. 2. Dar trato de inferioridad, diferenciar a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc."*, el primero de los resultados denota un concepto general carente de vinculación para el tema en análisis, porque a diferencia del contexto al que nos referimos la palabra no contiene valoración alguna que pudiera señalarse en torno a alguna afectación, en tanto, el segundo concepto podría aceptarse como definición en cuanto al tema en estudio, en virtud de que como lo afirma Rodríguez (2005), la discriminación implica "un trato de inferioridad y una diferenciación por motivos como la raza o la religión." Esta segunda acepción es, seguramente, la más extendida en el uso común del idioma, y ya posee un sentido axiológico negativo, pues la diferenciación a la que aquí se alude supone un elemento pretendidamente superior y uno pretendidamente inferior sobre

la base de algún rasgo del segundo elemento de la relación que no es bien visto o aceptado por el otro. Por ejemplo, una persona discrimina a otra, en este segundo sentido, cuando la considera inferior por ser afrodescendiente o por ser indígena, o por tener alguna discapacidad. Así, discriminar es tratar a otro u otros como inferiores, y esto en razón de alguna característica o atributo que no resulta agradable para quien discrimina: el color de la piel, la forma de pensar, el sexo, la discapacidad, etcétera.

En tanto, jurídicamente discriminación se ha empleado para calificar aquel tratamiento diferencial por el cual se priva de ciertos derechos o prerrogativas a un determinado número de personas. Tenemos diversos instrumentos jurídicos en el orden internacional (de los que el Estado Mexicano es parte), que exponen una concepción a este término. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, señala en sus artículos Segundo y Séptimo, que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía, así como que todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. Asamblea General de las Naciones Unidas (1948).

Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en ingés) en su artículo 1º la define como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. Asamblea General de las Naciones Unidas (1979).

De lo anterior se colige el gran compromiso que tiene el Estado Mexicano de cumplir a cabalidad con esos acuerdos multilaterales en relación a la tutela de la igualdad, la no discriminación en cualquiera de las formas que se presente al ser parte de esas regulaciones, lo que igualmente nos cita la preocupación que en el ámbito internacional tienen las naciones del mundo referente al tema, para que éste desaparezca y todas las personas sean tratadas de forma igualitaria sin distinción alguna bajo ninguna circunstancia; de ahí la importancia de encontrarse en el marco de la ley y sirva de sustento para que se creen organismos al interior de cada nación que conforman esos acuerdos internacionales, con la finalidad de materializar lo establecido en la normatividad.

Una de las grandes formas en que se da la discriminación, es por razones de género y esta ocurre por la segregación hacia la mujer en diversos sectores de la sociedad, donde existen diferencias tan marcadas entre hombres y mujeres, desde el lenguaje que se emplea incluso en la propia legislación en el que únicamente se hace referencia al hombre, dando lugar al fenómeno denominado sexismo, el cual se ha definido como una actitud discriminatoria, dirigida a las personas en virtud de su pertenencia a un determinado sexo biológico, en función del cual, se asumen diferentes características y conductas, según refiere Fernández, S., Arias, W. y Alvarado M. (2017).

El género, en sentido estricto, más que una variable explicativa, es una categoría útil para analizar las variables explicativas del comportamiento diferenciado de hombre y mujer. Un principio metodológico básico es no dejar fuera de la explicación aspectos relevantes del problema, porque esta exclusión es el error de especificación más grave en la investigación empírica y produce modelos sesgados. Dejar fuera variables porque resulte difícil operarlas es una limitación; pero negar su efecto es ceguera científica. Decir que el género (se entiende perspectiva de género) es la posición dominante es simplemente negar la historia. La ceguera al género sí es la posición dominante en psicología y hasta hace muy poco la única. De ninguna otra manera podría ser, puesto que el género como categoría analítica irrumpe a partir de los años 70 en las disciplinas que reflexionan sobre la realidad social. Delgado, C. (2020).

Como corolario de esa forma de discriminación, surge el término perspectiva de género, el que habremos de abordar, señalando primeramente que por género se entiende la construcción social que se basa en el conjunto de ideas, creencias y representaciones que generan las culturas a partir de las diferencias sexuales, las cuales determinan los papeles de lo masculino y lo femenino. Es una categoría dinámica que se interrelaciona con el devenir histórico; las citadas características podríamos decir que han sido la causa de las desigualdades, marginación subordinación para la mayoría de las mujeres. (Chávez, 2004, pp. 11-14).

Para mayor ilustración, Chávez abunda en que la brecha existente entre los géneros ha sido ampliada o reducida por el actuar cultural de la sociedad, limitando y relegando a las mujeres al ámbito de lo privado en la mayoría de las sociedades. Esto, lejos de propiciar el desarrollo, ha generado graves retrasos; incluso podríamos decir que el grado de desarrollo de las mujeres de una nación es directamente proporcional al avance económico, tecnológico y cultural del mismo. La perspectiva de género implica hablar de la relación equitativa entre ambos sexos, sabiendo respetar las diferencias biológicas, y por tanto nos lleva a entender las relaciones hombre-mujer desde otro punto de vista, muy estudiado por un sin número de investigadoras e investigadores. (Chávez, 2004, pp. 13).

Esta figura en la temática de la discriminación trajo consigo las posibilidades de enfrentar el tema de la desigualdad por cuestión de género, es decir, partiendo de la base de la equidad entre el hombre y la mujer, desde las instituciones encargadas de legislar, así como de impartir justicia en el país, fueron las que se dieron a la tarea de añadir en sus funciones lo concerniente a la perspectiva de género, realizando acciones encaminadas al trato equitativo entre los sujetos, es decir, establecer tanto 1) en materia normativa los derechos que el estado mexicano reconoce que son igualitarios para ambos sujetos, y 2) en materia judicial donde se juzga a partir de una perspectiva de género o en materia de política donde igualmente se tiene la oportunidad de participación de las mujeres, a través de la paridad de género, derivando con ello en la inclusión de la mujer que se encontraba rezagada en materia de toma de decisiones para, ahora sí, tener una participación activa y directa, estableciéndose como un asunto de igualdad y de justicia en ámbitos en los que antes esto no era posible.

Verge, T. y Alonso, A. (2019), señalan sobre la perspectiva de género, como estrategia para promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se ha insertado a nivel normativo como un principio de actuación que obliga a los poderes públicos a tener en cuenta las necesidades e intereses tanto de las mujeres como de los hombres en todas las estructuras, procesos y políticas y trabajar para eliminar las barreras y los mecanismos de

exclusión, a menudo invisibles, que sostienen la desigualdad de género. En la práctica, no obstante, su implementación se ve en ocasiones obstaculizada por las resistencias que genera la modificación de rutinas, procesos y prácticas enraizadas en la cultura organizativa de las propias administraciones, tal como ocurre en la educación superior, porque aseguran que se siguen operando numerosos sesgos de género en las prácticas de contratación y promoción, en la evaluación de la productividad académica, en la asignación de responsabilidades de dirección y de gestión, o en la docencia y la investigación, y por el contrario, señalan que el emplear la perspectiva de género en el ámbito académico influiría en un pensamiento crítico, proporcionándosele al estudiantado las herramientas necesarias sobre el tema de inclusión de género, para que sus conductas sean afines y no estén enfocadas en estereotipos o roles de género.

Lo anterior es así, porque primeramente la acepción y aceptación de la desigualdad entre hombres y mujeres que hasta hoy se ha vivido en algunas esferas -por mencionar la académica y las prácticas del uso y la costumbre- han moldeado el concepto de la política, poniendo de manifiesto que lo que hemos concebido como conocimiento neutral no ha sido más que el efecto de un sistema de relaciones de poder entre diferentes categorías sociales, entre las que encontramos el género. Así también, las contribuciones que han surgido sobre los estudios de género, permiten establecer que existe incidencia sobre desigualdades en la vida pública y privada, que provoca evitar cometer errores de conceptualización sobre el tema de género y la distinción entre las variantes de género y sexo, para distinguir la semántica de cada una de ellas. Pese a la regulación sobre este tema en el marco normativo, existe un déficit de implementación en este campo, debido a la resistencia al momento de materializarse la norma por parte de la sociedad, que de alguna u otra forma no aplica las políticas que existen sobre igualdad de género en algunas áreas, viéndose afectada desde luego esta temática, más en el ámbito de la docencia, donde se detectan resistencias indirectas al cambio, por falta de recursos e incentivos adecuados para ello por parte de las mismas instituciones.

Detectado que ha sido por parte del gobierno mexicano esta disociación entre la norma y la ejecución de ella no por parte del Estado, sino de la sociedad misma, es que ha establecido diversos y nutridos programas y puesto en marcha el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

Afirman de igual forma Verge, T. y Alonso, A. (2019), que las mujeres no aparecen casi en los manuales en la educación superior, asumiendo que los actores, las instituciones, los procesos y las políticas públicas son neutrales al género. Se perpetúa, así, la representación del hombre como categoría universal. Cabe señalar por las autoras de la presente investigación, la referencia de la Real Academia Española en el Informe de la Real Academia Española sobre Lenguaje Inclusivo y Cuestiones Conexas (2020) en la que refiere específicamente que como institución arraigada en la cultura humanística, se declara totalmente contraria a cualquier tipo de sexismo, encontrándose en un proceso de renovación lenta pero irreversible en el que la mujer asumirá cuantitativa y cualitativamente un papel más relevante, limpiando (sic) sus diccionarios de residuos machistas o de connotaciones misóginas que en otras épocas se hubieran podido utilizar en sus definiciones.

Así, tenemos que la perspectiva de género establecida en diversos instrumentos como estrategia para solucionar el tema de la discriminación hacia la mujer por motivo de género

no ha alcanzado los resultados esperados, pese a que si se ha incursionado este tema en algunas áreas donde tienen presencia las mujeres, como son en salud, educación, política, gobierno, laboral, etcétera, pero lo cierto es que no constituye propiamente la respuesta a esta problemática, aunque de alguna forma ayuda para disminuir esa brecha entre las desigualdades. En ese sentido, habría que coordinar las tareas gubernamentales de orden vertical y horizontal a través de las cuales se establezcan metas y evaluaciones periódicas a través de indicadores como los que establece la ONU a través del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, que los agrupa por autonomía económica, autonomía en la toma de decisiones (que incluye puestos de elección popular, ejecutivo y judicial) y autonomía física

Las mujeres en ese sentido han sido estigmatizadas de manera negativa, aduce Fernández, S., Arias, W. y Alvarado M. (2017), ya sea porque se les ha atribuido cierta inferioridad intelectual y debilidad moral, o porque –como continúa ocurriendo hoy en día– se les relega a roles tradicionales que son socialmente más aceptables, y que son comunicados permanentemente como si se tratase de una realidad perpetua. Lo cierto es que las formas de entender la masculinidad y la feminidad están cambiando drásticamente en los últimos años. Los varones en la actualidad se preocupan más por su apariencia y recurren a prácticas estéticas que han sido tradicionalmente usadas por mujeres, aunque sean más frecuentes en los sectores socioeconómicos altos. Suele haber varones que ya no buscan mujeres sumisas como pareja o que se ajusten al estereotipo femenino tradicional. Esto está relacionado con cuestiones culturales, educativos, sociales y el entorno de las personas. De igual forma por parte de las mujeres, dado que tienen mayor prestigio social, buscan parejas atractivas físicamente, y ya no como ocurría antes, que priorizaban su estatus social. Además, existen mujeres que no ven al varón como una figura patriarcal, ya que, al cambiar sus roles de género en diversos ámbitos de la convivencia humana, se han insertado en espacios típicamente masculinos, y con ello, la competencia entre los sexos ha devenido en nuevas formas de sexismo, y cada vez de manera más frecuente, vemos a mujeres que participan en diversos temas de interés social, y no únicamente desempeñando labores domésticas o de crianza, como cambios estructurales que rompen con los modelos femeninos que conocíamos, incluso haciendo valer los derechos que les son violentados en relación a la igualdad con el hombre, exponiendo discursos donde defienden sus ideales y representando a otras mujeres que al igual que ellas les han sido conculcados sus derechos. Según indicadores del producto interno bruto, (2019, INEGI), el valor del trabajo no remunerado de las mujeres equivale al 22.8%

En México, esa inferioridad la encontramos en la población en donde a la mujer no se le permite participar en ciertas áreas que tradicionalmente el hombre ha estado y que de alguna forma se cree que está destinada para éste, relegándose por diversos motivos entre los que pudiéramos mencionar que son espacios que se emplea la fuerza física y la mujer no está *destinada* para eso, menospreciando el papel que la mujer puede desempeñar al tener la oportunidad, constituyendo una discriminación en torno a los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Resulta destacable referirnos a las nuevas formas de ideología de género sexista a que aluden Fernández, S., Arias, W. y Alvarado M. (2017), a través de las cuales se comparten apariencias más encubiertas y sutiles de expresión, que pasan más inadvertidas, y que se

siguen caracterizando por un tratamiento desigual y perjudicial hacia las mujeres. Sin embargo, esto no ha supuesto la superación de la discriminación *real* en función del género, que afecta en gran medida a la población mundial, lo que explica el interés que ha generado en las últimas décadas. Además, a diferencia de lo que ocurre en cualquier otra relación intergrupal, las relaciones entre sexos se caracterizan por fuerzas complejas convergentes (dependencia) y divergentes (independencia), lo que le confiere singularidad, pero también dificulta su comprensión. Así, de manera tradicional, el sexismo comprende tres dimensiones, como son **a**. el paternalismo dominador, **b**. la diferenciación de género competitiva y **c.** la hostilidad heterosexual.

Sin embargo, con el surgimiento de los estudios de género han aparecido nuevas formas de sexismo. Por ejemplo, se intenta explicar la discriminación laboral hacia las mujeres, con base en los estereotipos de género, de manera que un mismo trabajo es valorado de forma más positiva cuando lo realiza un hombre que cuando lo realiza una mujer. Se señala que estos prejuicios son más patentes cuando un trabajo en particular, es típicamente realizado por varones. Otra forma de sexismo, es si una mujer tiene éxito en el trabajo, es más probable que se atribuya a factores externos que a sus propias capacidades, mientras que lo opuesto ocurre con los varones. Estos estereotipos, han sido valorados de manera negativa para las mujeres, pero hay estudios que señalan que también tienen un componente positivo, que le juega en contra a los varones. Lo cierto es que toda actitud prejuiciosa debe ser condenada socialmente, pues está vinculada a una serie de aspectos negativos que denigran al ser humano, y dificultan su real valoración, obstaculizando su desarrollo pleno en los diversos escenarios de la convivencia social. De hecho, los niveles de violencia (sexual, doméstica, política, etcétera.) que sufren las mujeres, incluso en sociedades avanzadas y democráticas, no reflejan la igualdad de género. En tal sentido, aunque se valora el aporte laboral de las mujeres y se reconoce una sobrecarga de sus roles familiares, se hace muy poco o nada por solucionar esta situación.

En el contexto en el que nos encontramos como nación inmersos en una globalización se vio la necesidad de reformar nuestra norma fundamental en algunas disposiciones. Entre ellas se precisó en el último párrafo del artículo 1 la prohibición de discriminación, estableciendo la prohibición de 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. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (1917).

Es decir, se elevó a rango constitucional el tema de la discriminación en México, entre cuyos motivos se señaló el de género; ello como uno de los principios rectores del derecho positivo mexicano, al que se le reconoció como una de las garantías individuales que nos protegen, colocándose con esto (según la exposición de motivos en la que se sustentó la reforma constitucional), a la vanguardia, al nivel de las legislaciones más evolucionadas mundialmente.

En ese sentido, la reforma constitucional inclusiva del tema de discriminación trajo consigo otros instrumentos en nuestro sistema jurídico, en las diferentes competencias, lógicamente encaminados a regular sustantivamente de la norma constitucional, entre las que destacan: Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación; Ley General para la

Igualdad entre Mujeres y Hombres; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas; como también a la luz del derecho internacional, donde esta temática ha trascendido, como se aprecia en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), Organización de las Naciones Unidas (ONU) Mujeres; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém Do Pará", entre otras disposiciones cuya materia es la protección de la mujer, como sujeto de discriminación en diversos aspectos de su vida; infiriéndose con ello que no es exclusiva esta problemática del estado mexicano, también lo es de la comunidad internacional donde igualmente existen estos actos discriminatorios contra la mujer por cuestión de género.

No obstante la normatividad contenida en los anteriores instrumentos, la realidad como se menciona en anteriores apartados, dista de la sinergia que se ha dado entre la regulación interna y el derecho internacional, toda vez que de acuerdo a resultados obtenidos en diversos informes rendidos por organismos nacionales e internaciones aún existe una gran brecha entre lo regulado y la práctica en el tema de la igualdad que debe de haber entre los sujetos (hombre y mujer), y no la exclusión que por discriminación padece esta última, de *jure* y de *facto*. Así, se debe avanzar, mediante programas integrales e interinstitucionales, hacia la prevención, sanción y eliminación de toda forma de violencia contra la mujer, lo que incluye la sensibilización de legisladores, jueces, policías, fiscalías, etcétera, a conceptuar la equidad de género como un valor tutelado.

En México han surgido programas, se han creado instituciones y organismos para dirimir situaciones donde se afecta a mujeres por razón de género, a través de actos discriminatorios cometidos hacia su persona, en cualquiera de sus modalidades, en estudio reciente de INMUJERES http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/index.php, ha dado a conocer que es escaso el número de personas que acuden a presentar una denuncia de esa naturaleza, porque se carece de la cultura de presentar denuncias al respecto, bajo distintos argumentos que en más de una ocasión se ha manifestado en el sentido de sentirse expuestas, de seguir con engorrosos trámites y dilataciones en su solución, entre otras variantes, dejando evidente que estas conductas al no ser denunciadas sean reiterativas por parte de quienes las realizan, y con esto inaplicada la ley, inexigible, al dejar de exigir un derecho que se ha visto violentado ante la existencia de un acto discriminatorio, en las esferas políticas, educativa, laborales y culturales entre otras.

En efecto, son varios los rubros que se ven afectados por actos discriminatorios, tan solo en los últimos cinco años se establecieron por parte del INMUJERES boletines donde aparece un listado de los temas que de acuerdo a la información que en ello se proporciona, constituyen desigualdades hacia la mujer, es decir, se ve discriminada en diversas áreas entre las que encontramos las mujeres en puestos de toma de decisión; violencia contra las mujeres; indicadores de desigualdad de género; la brecha de género en la inclusión financiera; violencia en la infancia de las mujeres mexicanas; roles y estereotipos de género, una forma de discriminación contra las mujeres; trata de personas: mujeres y niñas víctimas; feminicidio: muertes violentas de mujeres por razones de género; estereotipos y roles de género en la niñez y en la adolescencia; mujeres en cifras; desigualdad en puestos y salarios en la administración pública federal; discriminación laboral de las mujeres; la violencia feminicida; la violencia en la atención obstétrica; las mujeres y la carga desigual del trabajo:

el gran reto para alcanzar la igualdad; las mujeres y las diferencias de género en la vejez; las mujeres y la violencia en el espacio público; los estereotipos de género en la infancia; las mujeres entre los avances y los desafíos.

Viendo hacia el pasado reciente, en el año 2017 se manifiesta la discriminación a la mujer, lo fue: Roles y estereotipos de género, una forma de discriminación contra las mujeres Definiendo en primer término que los roles y estereotipos son patrones culturales arraigados que se reproducen entre generaciones. Con ellos se educa a niñas y niños, desde que nacen, tanto en la familia, como en la escuela; esto también se ve reflejado en cada comunidad, en los medios de comunicación y en el uso del lenguaje. En todos estos ámbitos se remarca con insistencia lo que deben ser y hacer las mujeres y los hombres. Los roles de género otorgan mayor prestigio y valor a las actividades y espacios "de los hombres", ubican a las mujeres en una posición de inferioridad respecto a los varones y delimitan sus habilidades y conocimientos al espacio doméstico, a las tareas de la casa, a los cuidados y a la atención de las personas. Los roles y estereotipos de género han limitado la autonomía y la libertad de las mujeres. Actualmente, todavía algunas mujeres tienen que pedir permiso a su pareja para realizar diversas actividades. Los hombres también se ven afectados por los roles y estereotipos de género que, entre otras cosas, les asignan la responsabilidad única de ser proveedores del hogar, les impide ejercer y disfrutar su paternidad, y conformar relaciones más igualitarias con sus parejas. Para romper con los estereotipos de género que limitan el desarrollo integral de las personas, es fundamental la educación de las niñas y los niños, en el marco del derecho a la igualdad, tanto al interior de los hogares como en los centros escolares. Boletín INMUJERES. (2021).

Después, en el año 2018, un tema trascendental se dio en razón de la Desigualdad en cifras Discriminación laboral de las mujeres. Las formas de discriminación son diversas, por ejemplo: 10.3% considera que ha tenido menores oportunidades de ascenso que un hombre, 9.2% declara que ha recibido menor salario que un hombre que hace el mismo trabajo o está en el mismo puesto y a 5.8% le han impedido realizar ciertas funciones porque están *reservadas para los hombres:*

Las mujeres que se incorporan al mercado laboral muchas veces se encuentran en desventaja en relación con los hombres, aun cuando tengan la misma capacidad, nivel de estudios, formación, experiencia y desempeño que los varones. En México 3.5 millones de mujeres asalariadas de 15 años y más han sufrido discriminación laboral sólo por ser mujeres, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (INEGI) e-INMUJERES (2016).

Un tema analizado en el año 2019, es referente al campo de la salud, donde de igual forma se discrimina a la mujer, quienes declararon con relación a los tratos desiguales y carente de respeto que tuvieron, en la atención obstétrica, denominando el tema: La violencia en la atención obstétrica, en donde se señaló como definición del tema a toda acción u omisión por parte del personal de salud que cause daño físico o psicológico a la mujer durante el embarazo, parto o puerperio, actos que constituyen una violación a los derechos humanos y reproductivos de las mujeres. Este tipo de violencia es institucional y de género, y se manifiesta cuando las mujeres experimentan regaños, burlas, ironías, insultos, amenazas, reclamos, discriminación, humillación, manipulación, negación al tratamiento, falta de acceso al sistema de salud, así como atención deficiente en el sistema. Los resultados de la Encuesta

Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016, muestran que de las mujeres (2.9 millones) de 15 a 49 años que tuvieron un parto o cesárea, el 33.4% sufrió algún tipo de maltrato. Otra de las situaciones que se analizó en el estudio realizado fue la concerniente al hecho de que las pacientes sean esterilizadas o les coloquen un método anticonceptivo sin su consentimiento durante la atención obstétrica. Todas estas actuaciones son ejemplos de la violación de los derechos reproductivos de las mujeres.

En el año 2020, se analizó en el escenario de la desigualdad, la participación de las mujeres en la impartición de justicia, donde se expuso de forma contundente que la inclusión laboral de las mujeres en los sistemas de impartición de justicia tiene como fin no sólo la presencia de un mayor número de ellas en el poder judicial sino su participación efectiva en términos de igualdad en los puestos de mayor jerarquía. Al cierre de 2019, en el Poder Judicial de la Federación se observó que casi la mitad del personal se conforma por mujeres (49.5%), lo que indicaría a primera vista que se habría alcanzado la paridad, sin embargo, esta primera cifra se refiere a todo el personal sin distinción de cargos. Esto dista de la realidad porque los resultados recabados arrojan que la mayoría de las mujeres que trabajan en este poder no laboran en la impartición de justicia propiamente, ya sea como juezas o magistradas, es decir se detectó que desde la creación de la constitución en 1917 hasta la actualidad sólo han existido 13 ministras, en comparación con los 202 ministros que han participado en los plenos del poder judicial, es decir los espacios más altos para la impartición de justicia (Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunal Electoral del Poder Judicial en la Federación y el Consejo de la Judicatura).

El tema de la violencia en todas sus facetas no ha sido eliminado, marcadamente la violencia física sigue acrecentándose hasta provocar la muerte de mujeres, no se está cumpliendo con la protección que debe de haber para este sector de la población, por lo que es importante encaminar acciones para cerrar esas brechas que existen de desigualdad y que no arroja otro dato más que la discriminación hacia la mujer al verla subordinada en las acciones que realiza, como se menciona en líneas anteriores, aún y con la preparación académica hoy en día no son remuneradas con salarios igualándolas a los varones, no o cupan cargos o puestos donde estén en posibilidad de tomar decisiones como es en el área de la justicia donde la brecha esta rebasa con bastedad al señalarse que únicamente han existido 13 ministras de 202 ministros que han conformado la corte desde la creación de esta, si bien los gobiernos se han ocupado por implementar programas sociales, el panorama actual no es nada alentador al respecto, el plan de actividades a realizar en torno a este tema que comprenden los años 2019 al 2024, no está siendo efectivo, porque como se vio del análisis efectuados a diversos rubros, existe desigualdad entre el hombre y la mujer en diversos ámbitos, los que no han sido solucionado.

En el año de 2020, el Instituto Mexicano para la Competitividad (2020, IMCO)indicó que la presencia de mujeres al interior de las secretarías de Estado, a pesar de estar ellas mejor preparadas, su participación disminuye conforme se eleva el puesto y el nivel de ingresos, además de ganar un 10% menos que los hombres en los puestos de mando medo y superior. Solo el 30% de las direcciones generales son ocupadas por mujeres, mientras que este porcentaje disminuye al 28% para las jefaturas de unidad, el tercer puesto de mando más alto, lo que representa un impacto en la brecha salarial.

Dicho informe indica que las mujeres se encuentran subrepresentadas en los puestos directivos dentro de las instituciones del gobierno federal, lo que incide en una desigualdad de puestos y salarios, incluso cuando las mujeres tienen mayor nivel de escolaridad. En el caso, el 43% de las servidoras públicas cuenta con una licenciatura, en contraste con el 35% de los servidores públicos. Esto no se refleja positivamente puesto que hay un 33% menos mujeres en los puestos de mando. En la Administración Pública Federal, por cada 100 pesos que gana un hombre, una mujer percibe, en promedio, 74 pesos, refiere IMCO. La brecha salarial es en el orden del 26%, a pesar de la existencia de tabulador de sueldos, no se compensa la desigualdad en puestos directivos.

De este modo lo que debe ocuparnos según Rodríguez (2005), es la no discriminación que la define como el derecho de toda persona a ser tratada de manera homogénea, sin exclusión, distinción o restricción arbitraria, de tal modo que se le haga posible el aprovechamiento de sus derechos y libertades fundamentales y el libre acceso a las oportunidades socialmente disponibles, siempre y cuando un tratamiento preferencial temporal hacia ella o hacia su grupo de adscripción no sea necesario para reponer o compensar el daño histórico y la situación de debilidad y vulnerabilidad actuales causados por prácticas discriminatorias previas contra su grupo.

Es adentrarnos entonces a los sesgos de género, o sencillamente a la ceguera de género en donde existen instituciones que aún se resisten a un cambio integral en relación al trato de la mujer, que este debe de ser participativo en todos sus sentidos, atendiendo a la evolución que ésta y sus derechos han tenido a lo largo de los años, y que todavía son incapaces de hacerlos efectivos al excluirlas de programas, empleos, directoras, autoras, etcétera, donde se les tiene que dar un reconocimiento como sujeto de derechos fundamentales en igualdad al hombre.

Conclusiones y propuestas

Los presentes avances de investigación sobre sesgos y ceguera de género abordan diversos tópicos en los que la discriminación, sesgos o ceguera de género han impactado a la mujer mexicana sea en lo individual o colectivo en distintos ámbitos de la vida. México no es la excepción en tradiciones, prácticas, políticas y actitudes discriminatorias, lo cual fortalece la necesidad de contar con leyes, normas, acuerdos, decretos y buenas prácticas que generen un cambio positivo.

Los estudios de género tienen por objeto analizar las relaciones socioculturales entre mujeres y hombres y viceversa a partir de las construcciones sociales -por una parte- y normativas del Estado, por la otra. De ahí la relevancia del análisis de género como política de Estado desde la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer, celebrada en Beijing, aunado a la Organización de las Naciones Unidas (1995) como política de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) encaminado a la realización de un proceso profundo como un principio organizador a manera de conceptuar la información y su aplicación en la realidad social, para determinar en qué formas se generan la igualdad, equidad e inclusión, entre otros aspectos, y del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW), la ONU a través de los Objetivos del Desarrollo Sostenible a través de la Agenda 2030, entre otros.

Investigar a partir de la academia la realidad, nos permite abrir espacios de reflexión cuantitativa y cualitativa tanto con los datos que se obtienen del aparato gubernamental como de la sociedad civil y grupos organizados. La discriminación rebasa el esfuerzo hecho en materia normativa tanto en el derecho interno, como en el derecho internacional, siendo evidente que no basta con incluir conceptos en los textos normativos, sino que el Estado debe centrarse en construir políticas integrales –verticales y horizontales- que den como resultado la inclusión de las mujeres en todas las áreas como sujeto de derechos, otorgándosele un trato igualitario. Es menester aprovechar los resultados de organismos internacionales y nacionales para realizar un autodiagnóstico de brechas de género en cada institución pública en los tres órdenes de gobierno, federal, estatal y municipal.

La conciencia ciudadana que debemos tener respecto a estos temas a través de cambios estructurales en el contexto político, gubernamental, legislativo y académico permitirá favorecer la inclusión transversal de los temas de género en todos los niveles educativos, formativos, sociales, políticos, de salud, laborales, etcétera. Es un aspecto toral, único, indiviso y de atención permanente para todo gobierno que debe evitar por ley y por conciencia pública, los sesgos de género, es decir, la inclinación sesgada hacia una persona o un colectivo basado precisamente en ese género ya que muestra predisposición, parcialidad, perjuicio o ventaja en la toma de decisiones que en esencia deben ser objetivas y ajenas a actos u omisiones discriminatorios.

Evitar los sesgos y ceguera de género nos conduce a evitar fracasos gubernamentales y de conciencia social colectiva en el reconocimiento de que distintas funciones y responsabilidades se pueden atribuir a personas, no a hombres y/o mujeres en contextos sociales, culturales, económicos y políticos específicos bajo estereotipos que provocan vulnerabilidad visible o sesgos sutiles conscientes o inconscientes como resultado de su pertenencia a un grupo social determinado.

Establecer una agenda regional de género puede ser un buen primer paso para la integración de la mujer en el desarrollo económico, social, político y educativo de municipios y entidades federativas. Es marcar una hoja de ruta que permita establecer metas y objetivos con miras a análisis y evaluaciones permanentes para hacer visibles los obstáculos, avanzar en el reconocimiento de los aportes de las mujeres y generar sinergia en los tres órdenes de gobierno para la ejecución de políticas de desarrollo y de participación efectiva en la agenda legislativa regional y por ende en el desarrollo armónico de las comunidades a las que pertenecen.

Se debe avanzar mediante programas integrales e interinstitucionales para prevenir, sancionar y eliminar todo forma de violencia contra la mujer, por lo que resulta necesario analizar el impacto social de los planes de igualdad de oportunidades y de acción afirmativa como lo es la laboral. Un aspecto relevante será la introducción en los planes de estudio de educación básica y en general en todo el sistema educativo, como ejes transversales los temas de equidad de género y de igualdad de oportunidades y responsabilidades, incluidos los derechos reproductivos y sexuales.

Referencias

Aragón, H, 2001, "De reformas al artículo primero de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos (para establecer la obligación del Estado de garantizar el ejercicio del derecho a la no discriminación) [Online]. (accesado el 24 de mayo de 2021). Disponible en*: http://www.diputados.gob.mx/sia/coord/refconst_lviii/html/049.htm*

Asamblea General de las Naciones Unidas, (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos [Online]. (accesado el 28 de mayo de 2021). Disponible en: *https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf*

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1965). "Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial" [Online]. (accesado el 28 de mayo de 2021). Disponible en: *https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cerd_SP.pdf*

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" [Online]. (accesado el 27 de mayo de 2021). Disponible en: *https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf*

Boletín INMUJERES. (2015). "Desigualdad en cifras" [Online]. (accesado el 27 de mayo de 2021). Disponible en: *http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN1.pdf*

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1917). "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos" [Online]. (accesado el 29 de mayo de 2021). Disponible en: *http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf*

CONAPRED. (s. f.). "Discriminación Mujeres." [Online]. (accesado el 25 de mayo de 2021). Disponible en: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=121&id_opcion=44&op=44

Delgado, C, 2020*. La Ceguera al Género Inducida por la Ceguera a los Estándares de Medición. Comentario a Ferrer-Pérez y Bosch-Fiol, 2019.* Madrid. Colegio Oficial de la Psicología de Madrid.

Fernández, S., Arias, W. y Alvarado M. (2017). ''La escala de sexismo ambivalente en estudiantes de dos universidades de Arequipa'', Avances en Psicología: Revista de la Facultad de Psicología y Humanidades, 25(1), p.85-96.

Instituto Nacional de Geografía e Informática (accesado el 14 de agosto de 2021). https://www.inegi.org.mx/temas/tnrh/

Instituto Nacional de las mujeres (accesado el 14 de agosto de 2021). http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/index.php

Organización de las Naciones Unidas. (1995). "Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer" [Online]. (accesado el 28 de mayo de 2021). Disponible en: https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf

Real Academia Española (2020) (accesado el 29 de junio de 2021). https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf

Rodríguez, J. (2005). ''Definición y concepto de la no discriminación'', El Cotidiano, 134, p23-29.

Tomei, M. y Vega, M.L. (2007). ''La discriminación de la mujer en el lugar de trabajo. Nuevas tendencias en materia de discriminación por motivos basados en la maternidad y el acoso sexual'', Revista Latinoamericana de Derecho Social, 4, p149-174.

Verge, T. y Alonso, A. (2019). ''La ceguera al género en el currículum de la ciencia política y su impacto en el alumnado'', Revista Internacional de Sociología, 77(3), p.e135.