

ACCIONES POSITIVAS: MEDIDAS TEMPORALES PARA OBTENER LA EQUIDAD DE GÉNERO EN MÉXICO

He de confesar que si de por sí, para las personas que no tenemos costumbre de escribir en este tipo de género literario, nos es un reto extraordinario el saber que decir respecto de un tema determinado, más compleja se convierte la empresa cuando se debe abordar un tema tan importante como lo es el de la equidad de género, que si bien hoy en día es cada vez más objeto de análisis por parte de los expertos, aún queda mucho trabajo que realizar hasta que podamos concluir que ya existe.

En este sentido, estimo que, por consideración al lector, lo primero que debo aclarar es que nunca había tenido un acercamiento con el tema de equidad de género, más allá del instinto femenino de querer tener las mismas oportunidades y condiciones que mis pares del sexo masculino, y que no fue sino hasta que se me brindó la oportunidad de acudir a un curso relativo al tópico que me he documentado e informado con mayor profundidad sobre el tema que ocupa a este trabajo.

La anterior aclaración no la hago en demérito del trabajo que hoy me ocupa, sino a fin de aclarar que mucho hay que decir todavía sobre el tema y que el presente no es más que una breve aproximación cuyo objetivo es dar una panorámica de las medidas que ha implementado nuestro país a fin de ir generando una mayor equidad de género en beneficio de las mujeres que lo integramos.

Es en ese sentido que consideré importante hablar sobre las acciones positivas pues, como veremos, constituyen una serie de medidas tendientes a romper con la inveterada tendencia de discriminación que siempre ha existido en contra de la mujer, en todos los aspectos de la vida social, política, laboral, familiar, cultural, etc.

Para tales efectos debo, primeramente, hacer referencia a la Recomendación General No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal. En ella se establece que el alcance y significado del referido precepto debe determinarse en el contexto del objeto y fin general de la Convención, que es la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer con miras a lograr la igualdad *de jure* y *de facto* entre el hombre y la mujer en el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales de ambos. En ese ordenamiento se sostiene que los Estados Partes en la Convención tienen la obligación jurídica de respetar, proteger, promover y cumplir este derecho de no discriminación de la mujer y asegurar el desarrollo y el adelanto de la mujer a fin de mejorar su situación hasta alcanzar la mencionada igualdad tanto *de jure* como *de facto* respecto del hombre.

Ahora bien, la Recomendación General No. 25 a que hicimos referencia con anterioridad, prevé que de la lectura conjunta de los artículos 1 a 5 y 24, (que constituyen el marco interpretativo general de todos los artículos sustantivos de la Convención), se desprende que existen tres obligaciones que son fundamentales en la labor de los Estados Partes de eliminar la discriminación contra la mujer y señala que éstas obligaciones deben cumplirse en forma integrada y trascienden la simple obligación jurídica formal de la igualdad de trato entre la mujer y el hombre.

Las obligaciones a cargo de los Estados Partes que derivan de la Convención y a que se refiere el documento en mención, pueden enunciarse de la siguiente manera:

- 1.- Garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer en las leyes y que, en el ámbito público y el privado, la mujer esté protegida contra la discriminación, que puedan cometer las autoridades

públicas, los jueces, las organizaciones, las empresas o los particulares, por tribunales competentes y por la existencia de sanciones y otras formas de reparación.

2.- Mejorar la situación *de facto* de la mujer adoptando políticas y programas concretos y eficaces.

3.- Hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos basados en el género que afectan a la mujer, no sólo a través de actos individuales sino también porque se reflejan en las leyes y las estructuras e instituciones jurídicas y sociales.

Al respecto resulta conveniente señalar que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en la Recomendación General que se está analizando, consideró que las medidas jurídicas o formales (a la que llama igualdad sustantiva), no son suficientes para lograr la igualdad de facto con el hombre, pues estima que la mujer debe tener las mismas oportunidades desde un primer momento y que debe disponer de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados.

Es decir, para el Comité no es suficiente con garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre, pues también deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las que la sociedad y la cultura han creado. Sostiene que en ciertas circunstancias, será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias, pues la situación de la mujer no mejorará mientras las causas subyacentes de la discriminación contra ella y de su desigualdad no se aborden de manera efectiva.

Así, sostiene que la vida del hombre y de la mujer debe enfocarse teniendo en cuenta su contexto y adoptándose medidas para transformar realmente las oportunidades, las instituciones y los sistemas de modo que

dejen de basarse en pautas de vida y paradigmas de poder masculinos determinados históricamente.

Lo anterior significa que no es necesariamente con los parámetros, legales, sociales y psicológicos actuales con los que se logrará obtener la igualdad entre las mujeres y los hombres, pues recordemos que éstos han sido establecidos con una visión de superioridad masculina. Es por ello que tiene que irse dando un cambio integral que permita modificar tanto el marco legal de los países, como el enfoque de educación que se da a las comunidades, pues solo así podrá presentarse un cambio real tanto en los ámbitos laborales, sociales y familiares de los países participantes.

En efecto, las necesidades y experiencias permanentes determinadas biológicamente de la mujer deben distinguirse de otras necesidades que pueden ser el resultado de la discriminación pasada y presente cometida contra la mujer por personas concretas, de la ideología de género dominante o de manifestaciones de dicha discriminación en estructuras e instituciones sociales y culturales. Ello puede acarrear que conforme se vayan adoptando medidas para eliminar la discriminación contra la mujer, sus necesidades se pueden ver modificadas o hasta desaparecer al grado de que pudieran poder pasar a ser también necesidades tanto de la mujer como de los hombres.

Las acciones positivas no son algo nuevo que se ha creado expresamente para paliar la desigualdad entre hombres y mujeres. Este tipo de acciones ya se pusieron en práctica, por ejemplo, en los años sesenta en Estados Unidos para erradicar las discriminaciones con las minorías o colectivos sociales excluidos.

Sin embargo en el caso que está siendo materia de este trabajo, las medidas a que se refiere el Comité son las que establece el texto de la CEDAW en el artículo 4 N°1, que consiste en que los Estados adopten

medidas encaminadas a acelerar la igualdad entre hombres y mujeres. Dichas medidas, por su propia definición, deben cesar en cuanto se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato. La Convención establece expresamente que las medidas especiales de carácter temporal no se consideran discriminatorias. (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer : 1979)

A este respecto, cabe señalar que la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) solicitó a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos que realizara un análisis jurídico de la compatibilidad de las medidas de acción afirmativa para promover la participación política de la mujer, (incluyendo los sistemas de cuotas, con el principio de no discriminación por razones de género, las legislaciones nacionales y los instrumentos internacionales correspondientes), y en respuesta a tal consulta la Comisión de referencia sostuvo que como ella misma lo ha establecido, de acuerdo con el amplio compromiso de reconocer los derechos fundamentales de todas las personas sin discriminación proclamado por la Carta de la OEA en su artículo 3(I), la Convención Americana (artículo 1) y la Declaración Americana (artículo II), el trato que de alguna manera discrimina con respecto al ejercicio de cualquier derecho protegido es incompatible con el régimen legal interamericano.

Señala que para identificar un trato discriminatorio, es necesario comprobar una diferencia en el trato entre personas que se encuentran en situaciones suficientemente análogas o comparables, pero a la vez considera que tal y como lo ha señalado la Corte Interamericana, las diferencias en el trato en circunstancias que son, por lo demás similares, no son necesariamente discriminatorias.

Igualmente sostiene que una distinción basada en “criterios razonables y objetivos” puede ser en beneficio de un interés legítimo del Estado o bien puede ser necesaria para que se haga justicia o para proteger

a las personas que requieren de la aplicación de medidas especiales, es así como se basa en lo sostenido por la Corte Interamericana que afirma literalmente en la Opinión Consultiva OC-4/84, del 9 de enero de 1984, a la Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica, que: “No habrá, pues, discriminación si una distinción de tratamiento está orientada legítimamente, es decir, si no conduce a situaciones contrarias a la justicia...”, asimismo, señala que de acuerdo a lo sostenido por la propia CIDH, en el caso 11.625, María Eugenia Morales de Eugenia contra Guatemala, que: “...se espera un tratamiento equitativo de la ley para hombres y mujeres, a menos que se hayan aducido motivos justos, legítimos y razonables imperiosos para justificar una diferencia de tratamiento”.

Continúa señalando la Comisión, que las distinciones previstas en la ley y basadas en criterios relativos a la condición, como, por ejemplo, la raza o el sexo, necesariamente dan lugar a un examen minucioso. Lo que al respecto han manifestado la Corte y la Comisión Europeas es igualmente aplicable para América en el sentido de que “el fomento de la igualdad de los sexos es actualmente un objetivo primordial” y tendrían que argumentarse razones realmente de peso para justificar una distinción basada exclusivamente en el sexo.

Así señala que para examinar la compatibilidad de las medidas especiales de acción afirmativa concebidas, por ejemplo, para promover la participación política de la mujer con los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la Convención Americana y la Declaración Americana, es necesario plantearse las siguientes cuestionantes:

- a) ¿Provoca la medida una diferencia en el trato que se sitúe dentro del campo de aplicación de la Convención Americana o Declaración Americana, respectivamente?;

- b) si lo hace ¿tiene esa diferencia en el trato un objetivo legítimo?;
- c) ¿son los medios empleados proporcionales al fin que se persigue? o dicho de otra forma ¿hay un equilibrio razonable de intereses entre el fin que se persigue y cualquier restricción que se imponga sobre los derechos?;
- d) si se ha impuesto una restricción ¿se ha impuesto la medida menos restrictiva posible para alcanzar el objetivo que se persigue?, y
- e) ¿es el trato en cuestión arbitrario o injusto en cualquier caso?

Del resultado que se obtenga al responder las preguntas antes relacionadas, podremos determinar si hubo un trato discriminatorio injustificado o no; sin embargo, en opinión de la suscrita, debería agregarse una pregunta relativa a si con la medida de que se trata se obtendría efectivamente el objetivo perseguido, la cual si bien ya implica un juicio a posteriori de la eficacia de la medida, pues aun cuando a veces en apariencia la ley da un trato igualitario a hombres y mujeres, en la práctica, el trato discriminatorio en perjuicio de las mujeres no desaparece, por lo que con ésta última pregunta podríamos tener una panorámica completa de la medida a tomar.

Al respecto debe decirse que tanto las comunidades regionales como internacionales han reconocido que aunque exista una igualdad formal de derecho, el cual es un requisito previo fundamental para superar la discriminación, ésta no se traduce necesariamente en una igualdad en la práctica, pues si bien es cierto que en América las Constituciones garantizan la igualdad entre la mujer y el hombre, la primera sigue teniendo una representación minoritaria en prácticamente todos los aspectos de la vida política.

Ha quedado demostrado que las leyes y políticas neutrales en materia de género no necesariamente producen resultados neutrales en materia de género, por lo que se estima que es necesaria la implementación de medias especiales, para promover la igualdad de acceso de la mujer a la participación en la vida pública; así en los casos en los que la discriminación de derecho o de hecho restringe el pleno ejercicio por parte de la mujer de su derecho de participar en el gobierno, en asuntos públicos de su país o de acceder a puestos de trabajo, se deben implementar una serie de acciones concretas con las que se pueda cumplir con el deber de respetar y garantizar los derechos controvertidos, como lo son la adopción de medidas afirmativas o positivas para promover la participación de la mujer en la esfera política.

Como quedó señalado, la consulta que realizó la CIM a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, se limitó a que ésta determinara si el establecimiento de un sistema de cuotas era violatorio de garantía de igualdad y del principio de no discriminación; sin embargo el presente trabajo no pretende referirse únicamente a ese aspecto, sino a la conveniencia de la implementación de medidas especiales de carácter temporal en todos los ámbitos de actuación de las mujeres y los hombres.

Así se considera que las referidas medidas deben ser parte de una estrategia de los Estados para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el goce de los derechos y las libertades en todos sus ámbitos de actuación, y si bien su duración está determinada por la obtención del objetivo, éstas deben mantenerse mientras no se haya conseguido la igualdad.

Las medidas deben considerarse especiales en tanto están dirigidas a alcanzar un objetivo específico y pueden consistir en instrumentos, políticas y prácticas, que pueden ser legislativas, ejecutivas, administrativas

y reglamentarias, en definitiva, toda la amplia gama necesaria para acelerar el logro de la igualdad. (CEDAW: Recomendación general N°25)

Con las medidas de referencia, se pretende que los Estados eliminen la discriminación contra las mujeres, lo cual significa: primero, que deben garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta, en el ámbito público y privado; segundo, que deben mejorar la situación de facto de las mujeres y, tercero, que deben “hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos basados en el género que afectan a la mujer.”

Los estereotipos sociales respecto al trabajo de las mujeres y el mantenimiento de modelos rígidos de carrera profesional, siguen impidiendo el pleno derecho de la creatividad, cualificación y capacidades que aportan las mujeres al mundo económico. Es por ello que cobra especial importancia el impulso de acciones positivas que les permitan mantenerse activas económicamente y acceder a puestos de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres.

El Instituto Vasco de la Mujer sostiene que los planes de acción positiva destinados a beneficiar tanto a las mujeres como a los hombres mediante la real igualdad de oportunidades, han supuesto durante años, y aún en la actualidad, el método más utilizado para la eliminación de situaciones de discriminación indirecta.

Como se puede inferir de lo expuesto en párrafos anteriores, las acciones positivas son en general todo tipo de medidas que tienen el fin de conseguir una mayor igualdad social y sustantiva entre grupos sociales con problemas de discriminación o de desigualdad de oportunidades, así como ejemplos de acciones positivas podemos encontrar las subvenciones para la contratación laboral de jóvenes o de mayores, las becas de enseñanza para familias de escasos recursos, las ayudas para la contratación de

minusválidos; o en relación con la igualdad de las mujeres, las ayudas para guarderías, las campañas de publicidad para la igualdad sexual, el fomento de cursos específicos de especialización y promoción para mujeres o la facilitación de trabajos a tiempo parcial y con horarios flexibles.

Es en este momento en el que resulta oportuno comentar la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 17 de octubre de 1995 (conocido como el caso Kalanke), en el que un ingeniero que competía con una ingeniera llamada Glissmann, por la jefatura de sección del Servicio de Parques y Jardines de la ciudad de Bremen, en la que se consideró que era contraria a una Directiva de la Comunidad una normativa del Land alemán de Bremen de 1990 que establecía que en los ascensos en la función pública debía existir ***“preferencia a las mujeres frente a los candidatos masculinos con la misma capacitación si, en el sector de que se trata, están infrarrepresentadas”***.

El Comité de Personal correspondiente no dio su acuerdo a la propuesta de promoción del señor Kalanke presentada por la dirección del Servicio de Parques y Jardines, a pesar de que en el procedimiento de mediación que se siguió se recomendó el nombramiento del señor Kalanke. A consecuencia de ello, el Comité de Personal consideró infructuosa la mediación y solicitó que se pronunciara el Comité de Conciliación. Este, mediante decisión vinculante para el empleador, consideró que los dos candidatos poseían la misma capacitación y que, en virtud de la LGG, debía darse preferencia al candidato de sexo femenino.

El señor Kalanke alegó ante el Tribunal Laboral (Arbeitsgericht) que poseía una capacitación superior a la de la señora Glissmann, extremo que había sido ignorado por el Comité de Conciliación. En opinión del señor Kalanke, el régimen de cuotas de la LGG es contrario a la Constitución del Land de Bremen, a la Grundgesetz (Ley Fundamental alemana) y al artículo 611.a) del BGB (Código Civil alemán).

La Sala Primera del Tribunal Federal Laboral, (Bundesarbeitsgericht), ante el que se había interpuesto recurso de casación (revisión), consideró que la solución del litigio dependía fundamentalmente de la aplicabilidad de la LGG. Señaló que el Comité de Conciliación había aplicado indebidamente esta Ley, por haber favorecido, únicamente por razón de su sexo, a una candidata que tenía la misma capacitación.

El referido órgano jurisdiccional precisó que, en el asunto, no se trataba de un régimen de cuotas rígidas, que reserva a las mujeres un determinado porcentaje de puestos vacantes independientemente de su capacitación, sino que, por el contrario, se trata de un régimen de cuotas que depende de la aptitud de los candidatos, pues de acuerdo a su criterio, las mujeres sólo gozan de preferencia si los candidatos y las candidatas tienen la misma capacitación.

Así el órgano jurisdiccional de referencia, consideró que el artículo 4 de la LGG debía interpretarse de conformidad con la Constitución alemana en el sentido de que aunque, en principio, se debe conceder preferencia a la mujer en caso de promoción, la equidad debe imponer, si las circunstancias lo requieren, una excepción a este privilegio.

Derivado de lo anterior, el referido órgano judicial suspendió el procedimiento y planteó al Tribunal de Justicia Europeo, que estableciera la interpretación que debía darse al apartado 4 del artículo 2 de la Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976 (LCEur 1976\44), relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, pues era necesario determinar si dicho apartado también era aplicable a disposiciones legales conforme a las cuales, al proveerse un puesto de un grado retributivo superior, debía darse preferencia a las mujeres frente a los

candidatos masculinos con la misma capacitación si las mujeres estaban infrarrepresentadas, para lo cual debía entenderse que existe infrarrepresentación cuando en los distintos grados retributivos de las respectivas categorías del personal de un determinado servicio, las mujeres no cubren al menos la mitad de los puestos y sucede lo mismo en los distintos niveles de función previstos en el organigrama.

Señaló que si la respuesta a lo anterior era negativa, entonces procedía interpretarse el apartado 1 del artículo 2 de la Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas 76/207/CEE (LCEur 1976\44), teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad. Ello en el sentido de que eran inaplicables disposiciones legales conforme a las cuales, al proveerse un puesto de un grado retributivo superior, debía darse preferencia a las mujeres frente a los candidatos masculinos con la misma capacitación si éstas se encontraban infrarrepresentadas, en la forma ya apuntada.

El Tribunal de Justicia determinó que el órgano jurisdiccional remitente estaba pidiendo sustancialmente que dilucidara si los apartados 1º y 4º del artículo 2º de la Directiva se oponían a una normativa nacional que, como sucedía en el asunto, en caso de igual capacitación de los candidatos de distinto sexo que concurren a una promoción, concede automáticamente preferencia a las candidatas femeninas en los sectores en los que las mujeres están infrarrepresentadas.

El órgano jurisdiccional nacional señaló que un régimen de cuotas como el controvertido en el presente asunto podía contribuir a superar, en el futuro, las desventajas sufridas actualmente por las mujeres y que perpetúan las desigualdades del pasado, en la medida en que acostumbra a que las mujeres desempeñen también ciertas funciones más prestigiosas. La atribución tradicional de determinadas actividades a las mujeres y la concentración del empleo femenino en los puestos inferiores de la jerarquía

profesional, son contrarios a los criterios de igualdad de derechos aplicables actualmente.

Al respecto, el órgano jurisdiccional nacional mencionaba cifras que mostraban la escasa representación de las mujeres en los cuerpos superiores de los distintos servicios administrativos de la ciudad de Bremen, sobre todo si se prescindía de sectores de empleo como la enseñanza, en los que ya se ha conseguido la presencia de las mujeres.

El Tribunal de Justicia señaló que del apartado 1 del artículo 1 de la Directiva se deduce que su objetivo es la aplicación, en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción y que, según el apartado 1º del artículo 2º de la Directiva, este principio de igualdad de trato supone “la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente”.

Así, sostuvo que una norma nacional que establecía que, en una promoción, las mujeres que tienen la misma capacitación que sus competidores masculinos gozan automáticamente de preferencia en los sectores en los que estén infrarrepresentadas, entraña una discriminación por razón de sexo; sin embargo era necesario establecer si tal norma nacional podía ampararse en el apartado 4º del artículo 2º, conforme al cual se prevé que la Directiva “no obstará a las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres”.

Para tal efecto sostuvo que la finalidad de la referida disposición se limitaba a autorizar medidas que, aunque fueran discriminatorias en apariencia, estaban destinadas efectivamente a eliminar o a reducir las desigualdades de hecho que pudieran existir en la realidad de la vida social.

No obstante lo anterior, el Tribunal de Justicia consideró que la norma que autorizaba medidas nacionales en el ámbito del acceso al empleo, incluida la promoción, favoreciendo especialmente a las mujeres y que estaban destinadas a mejorar su capacidad de competir en el mercado de trabajo y desarrollar una carrera profesional en pie de igualdad con los hombres. Ello es así, ya que las normas jurídicas existentes sobre igualdad de trato (que tienen por objeto conceder derechos a los individuos), son insuficientes para eliminar toda forma de desigualdad de hecho si, paralelamente, no se emprenden acciones, por parte de los Gobiernos y de los interlocutores sociales y otros organismos competentes, tendentes a compensar los efectos perjudiciales que resultan, para las mujeres en activo, de actitudes, de comportamientos y de estructuras de la sociedad. Así mismo, que procedía precisar que el apartado 4º del artículo 2º, en cuanto constituye una excepción a un derecho individual consagrado por la Directiva, debía interpretarse restrictivamente, concluyendo en consecuencia que una normativa nacional que garantizaba la preferencia absoluta e incondicional de las mujeres en un nombramiento o promoción iba más allá de una medida de fomento de la igualdad de trato y sobrepasaba los límites de la excepción establecida en el apartado 4º del artículo 2º de la Directiva (LCEur 1976\44).

Una vez expuesta la forma en que el Tribunal de Justicia Europeo resolvió un caso en el que se estaba aplicando una norma que establecía una medida de acción positiva a favor de las mujeres, podemos apreciar que no en todos los foros éstas son aceptadas por completo. La razón de ello nos puede parecer razonable en un sentido pues en efecto, en aras de tratar de dar mayores oportunidades a las mujeres y de reposicionarlas en todos los ámbitos de la vida social, laboral y política, se toman medidas tanto por los encargados de redactar las leyes de los Estados, como de todos los sectores de la sociedad a fin de lograr la equidad de género, pero que conllevan una discriminación para otros sectores de la sociedad como

pueden ser los hombres. Sin embargo, en opinión de la suscrita, resulta indispensable que los tribunales mundiales adopten posiciones mucho más flexibles al interpretar este tipo de normas, pues solo de esa manera podrá revertirse la balanza negativa de oportunidades en contra de la mujer a raíz de los altos índices de discriminación que ha sufrido históricamente.

Ahora bien, lo interesante de las medidas especiales consistentes en acciones positivas, es que como quedó señalado con antelación, éstas tienen un efecto medianamente rápido pero deben ser temporales y permanecer hasta que se cumpla con el objetivo buscado de dar mejores oportunidades a las mujeres en ámbitos en los que históricamente habían sido discriminadas y que se logre la igualdad de oportunidades tanto en el sector productivo, político y social del Estado que se trate, en un corto y mediano plazo. Es muy importante que una vez alcanzado éste, las medidas dejen de existir, pues entonces se revertiría la balanza y la discriminación se dirigiría entonces a un sector diverso al femenino, contrariamente a lo que se busca con tales medidas, que es, precisamente la equidad de género.

México, como miembro firmante de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ha ido implementando diversas medidas especiales consistentes en acciones positivas tales como el sistema de cuotas para efectos electorales en cuanto a la designación de candidatos, la creación de guarderías infantiles que permitan que las mujeres puedan ingresar al sector productivo del país, cursos de capacitación a fin de preparar a las mujeres en distintos ámbitos de trabajo que les permita ser competitivas, etcétera. Si bien estas medidas las cuales si bien son un avance en la materia, resta mucho por hacer, pues no es suficiente su establecimiento que hablan de una tendencia no sólo nacional, sino mundial para lograr una igualdad formal entre hombres y mujeres. Es necesario seguir implementando programas integrales de educación y de capacitación que permitan cambiar la concepción histórica

que se ha tenido de la mujer, como inferior al hombre y que le permitan en un futuro tener las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la vida de un país, sin necesidad de recurrir a medidas especiales, tomando en cuenta como se dijo en un principio, las diferencias naturales existentes entre mujeres y hombres, y no pretender solamente que las primeras se adapten a los sistemas existentes, sino por el contrario, hacer que los sistemas legislativos, sociales y políticos, creados, en su mayoría, durante la concepción de supremacía masculina, se adapten a las necesidades y particularidades de sus nuevas operadoras: las mujeres.

México, D.F. a 31 de marzo de 2009.

Lic. Mariana Mureddu Gilabert.

BIBLIOGRAFÍA

1.- Recomendación General No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal.

2.- La Discriminación Inversa y el Caso Kalanke. Ruiz Miguel, Alfonso.

3.- Acciones Positivas. Punto y Aparte. Ballestrero, María Vittoria.

4.- Sentencia TJCE 1995/172. Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas Luxemburgo (Pleno)