LXI LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS

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

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

INFORME

SOBRE EL TRABAJO LEGISLATIVO

Este material es propiedad de la Cámara de Diputados y los derechos de autora corresponden a las investigadoras que elaboraron el presente documento. Las opiniones expresadas en este documento reflejan el punto de vista de las investigadoras, no necesariamente expresan el punto de vista del CEAMEG.

LXI.CEAMEG.DEJDHMEG.SAT/33/2012.NGHA/LARM/VPH/JPO.12/06/12

Presentación

A partir de la firma de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el Estado mexicano se obliga, en términos de los artículos 1 y 133 Constitucional, a emprender diversas acciones en aras de garantizar su cumplimiento.

Esta Convención establece obligaciones claras para todos los agentes del Estado mexicano y en particular señala obligaciones al Poder Legislativo. El presente documento tiene como intensión evidenciar los avances y pendientes del Estado Mexicano en torno a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Es importante decir que el mismo constituye un primer acercamiento en la revisión del cumplimiento por parte del Poder Legislativo a lo mandatado en la CEDAW.

La metodología que se utilizó se desarrolla teniendo como objetivo visibilizar las oportunidades de trabajo legislativo en aras del cumplimiento en la observancia del derecho humano de las mujeres a la no discriminación.

Artículo 1°. Definición de discriminación

1. ¿Ha sido la definición de discriminación, como la define el Artículo 1° de la Convención, incorporada en la Constitución y leyes de su país?

No.

A pesar de que nuestra Constitución señala, en su artículo 1°, que "queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias 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", no es acorde con lo que señala la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Asimismo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece, en su artículo 1°, que las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social, que el objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que podemos determinar que seguimos en la misma situación y que el Estado mexicano no incorpora lo establecido en la CEDAW.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la	Articulo 1 (quinto párrafo).- Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de	Artículo 4.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica,

igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.	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.	condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Por otra parte, respecto a las entidades federativas se revisaron las constituciones y la legislación en materia de no discriminación, de lo que se desprenden los siguientes resultados:

Al revisar la Constitución Política de cada una de las 32 entidades federativas encontramos que solo 8 de ellas contemplan el concepto de discriminación conforme a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 6 lo manejan de manera diferente incorporando algunos aspectos regionales y 17 no contemplan el concepto de discriminación, por lo que se puede observar que el Estado mexicano aún cuenta con un gran rezago en la aplicación de lo establecido en los instrumentos internacionales de los que es Parte.

Ahora bien, por lo que respecta a su legislación en la materia, encontramos un rezago mucho mayor en cuanto a la armonización legislativa, debido a que de las 32 entidades federativas los estados como Baja California, Guanajuato, Jalisco, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tlaxcala y Veracruz no cuentan con una ley en la materia de discriminación; de las 19 restantes se pudo observar que 9 de ellas contemplan el

concepto como lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 7 lo manejan de manera diferente a lo establecido en la Constitución y **3 de ellas no contemplan el concepto de discriminación** (Distrito Federal, Hidalgo y Michoacán).

2. ¿Abordan las leyes tanto la discriminación directa como la indirecta?

A este respecto de las 32 leyes en materia de discriminación estatales sólo la ley del Estado de Nayarit señala, en su artículo 3° párrafo tercero, lo siguiente: “A estos efectos, se entiende por igualdad de oportunidades la ausencia de discriminación, directa o indirecta, motivada por las causas previstas en el artículo 2 del presente ordenamiento”.

Artículo 2. Medidas políticas que deben tomarse para eliminar la discriminación

1.- ¿Ha el gobierno hecho cambios legales que aseguren que los principios de la Convención de la CEDAW, de igualdad sustantiva y no discriminación, sean incorporados en las leyes nacionales?

Si bien en nuestra Constitución Política se contempla, en el articulo 1°, la prohibición de "toda discriminación motivada por ***género",*** y existen leyes que abordan el tema de la discriminación contra la mujer, como es el caso de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, entre otras, los principios de la CEDAW aun no han sido incorporados en su totalidad en la legislación, basta resaltar lo establecido en las siguientes legislaciones.

1. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación sólo contempla un artículo de medidas positivas y compensatorias para las mujeres, en el cual únicamente mandata cuatro acciones:

- Incentivar la educación mixta, fomentando la permanencia en el sistema educativo de las niñas y las mujeres en todos los niveles escolares
- Ofrecer información completa y actualizada, así como asesoramiento personalizado sobre salud reproductiva y métodos anticonceptivos
- Garantizar el derecho a decidir sobre el número y espaciamiento de sus hijas e hijos, estableciendo en las instituciones de salud y seguridad social las condiciones para la atención obligatoria de las mujeres que lo soliciten, y

- Procurar la creación de centros de desarrollo infantil y guarderías asegurando el acceso a los mismos para sus hijas e hijos cuando ellas lo soliciten

Las citadas acciones son insuficientes frente a las establecidas en la CEDAW, como lo son:

- Medidas para la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres
- Acciones en materia de trata y prostitución
- Acciones para la igualdad en la vida política y pública
- Acciones para la igualdad respecto a la nacionalidad de los hijos
- Acciones para la igualdad en el ámbito educativo
- Acciones para la igualdad en el ámbito del empleo
- Acciones para la protección a la maternidad en el empleo
- Acciones para la igualdad en el ámbito de la salud, etc.

2. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Por su parte, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres considera como principios rectores de la misma: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.[1] Por lo que no considera como principios de este ordenamiento los establecidos en la CEDAW.

En cuanto a la supletoriedad de la ley, esta legislación, mandata aplicar las disposiciones de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la Ley del Instituto Nacional

[1] Artículo 2° de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

de las Mujeres, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado mexicano y los demás ordenamientos aplicables en la materia."[2]

3. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Esta Ley únicamente considera como principios rectores para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia: la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad humana de las mujeres; la no discriminación, y la libertad de las mujeres.[3] Sin desarrollar en su totalidad los principios establecidos en la citada Convención.

4. Ley Federal del Trabajo

En dicha Ley no se invoca el principio de discriminación, ni se mandata de manera explícita la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Si bien en dicha legislación se señala que no se podrán establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina, política o condición social, dicha disposición es muy limitada respecto a las exigencias de lo mandatado en la CEDAW, ya que entre otras cuestiones no prohíbe la discriminación por razones de embarazo o estado civil.

Y en relación al trabajo de las mujeres, únicamente se aborda la protección de la maternidad en el empleo, sin establecer medidas desarrolladas en la CEDAW como:

- El derecho a las mismas oportunidades de empleo
- El derecho a elegir libremente profesión y empleo
- El derecho al ascenso

[2] Artículo 4 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
[3] Artículo 4 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

- El derecho a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio
- El derecho a la formación profesional superior y el adiestramiento periódico
- El derecho a igual remuneración
- EL derecho a igualdad de trato respecto a la evaluación de la calidad del trabajo
- El derecho al a igualdad en la seguridad social, entre otras medidas

5. Ley General de Educación

En toda la legislación no se mandata, explícitamente, la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo, únicamente de manera genérica considera como un fin de la educación: el promover la igualdad de los individuos ante la Ley[4]; y considera, como un criterio de la misma, "los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los *hombres,* evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos.[5] Lo que además refleja un lenguaje no incluyente.

En materia de discriminación hacia las mujeres, esta legislación no la prohíbe, únicamente mandata a "las instituciones educativas a generar indicadores sobre su avance en la aplicación de métodos para prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación y de violencia, con la finalidad de que sean sujetas a evaluación sobre la materia".[6]

Si bien, en materia de equidad en el ámbito educativo, se mandata a las autoridades educativas a "apoyar y desarrollar programas destinados a que los padres y/o tutores apoyen en circunstancias de igualdad los estudios de sus hijas e hijos, y de otorgar facilidades de acceso, reingreso, permanencia, y egreso a las

[4] Artículo 7 de la Ley General de Educación.
[5] Artículo 8 de la Ley General de Educación.
[6] Artículo 30 de la Ley General de Educación.

mujeres";[7] dichas disposiciones no satisfacen en su totalidad lo mandatado por la CEDAW, pues esta dispone:

- Medidas para la eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza,
- Medidas para establecer las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional
- Medidas para establecer las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios
- Medidas para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física, entre otras

6. Ley General de Salud

Si bien esta legislación establece que los beneficiarios del Sistema de Protección Social en Salud tienen derecho a recibir los derechos de salud, bajo ningún tipo de discriminación,[8] y a su vez considera en materia de salubridad general la atención materno-infantil, y los servicios de planificación familiar, [9] esta Ley no prohíbe la discriminación hacia las mujeres, ni establece la igualdad entre mujeres y hombres para el acceso a los servicios de salud.

[7] Artículo 33 de la Ley General de Educación.
[8] Artículo 77 bis 36 Ley General de Salud.

[9] Artículo 3 Ley General de Salud.

7. Ley de Asistencia Social

Esta Ley sólo señala que los sujetos de atención de la asistencia social tienen el derecho a recibir los servicios sin discriminación,[10] y considera como sujetos de asistencia social a las mujeres en estado de gestación o lactancia y las madres adolescentes, en situación de maltrato o abandono, y en situación de explotación, incluyendo la sexual; sin embargo todavía no ha sido incorporada a esta legislación la prohibición de la discriminación por razones de género.

8. Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales

Este ordenamiento considera que son obligaciones de los partidos políticos nacionales: procurar la paridad de los géneros en sus órganos de dirección y en las candidaturas a cargos de elección popular; así como ***procurar*** la paridad de género en la vida política del país, a través de postulaciones a cargos de elección popular en el Congreso de la Unión, tanto de mayoría relativa como de representación proporcional;[11] sin embargo aun no exige la garantía de manera expresa de la igualdad y la no discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país, así como la igualdad para ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales, como lo mandata la CEDAW.[12]

[10] Artículo 10 Ley de Asistencia Social.
[11] Artículo 38 Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales.
[12] Artículo 7 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

2. ¿Es aplicable la Convención de la CEDAW en los tribunales?

¿Ha sido invocada, de manera directa, alguna de las disposiciones de la Convención en los tribunales nacionales para ganar la igualdad de las mujeres?

Se encontraron 11 tesis aisladas que hacen alusión a la discriminación hacia las mujeres y 44 que refieren a la igualdad entre la mujer y el hombre, sin embargo solo tres invocan a la CEDAW, ya que el resto hacen alusión a los artículos 1° y 4° de la Constitución.

La primera invocación de la CEDAW es una tesis aislada de febrero de 2009[13], en materia laboral, cuya resolución prohíbe el despido de una mujer por motivo de embarazo, por considerarse una forma de discriminación en su contra, pues de acuerdo a la resolución, al momento de la renuncia de la trabajadora no se tomo en cuenta su estado de embarazo, por lo que se infringe los principios previstos en el numeral 841 de la Ley Federal del Trabajo, la garantía de no discriminación contenida en el artículo 1° de la Constitución federal y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

La segunda invocación se realiza en una tesis aislada en materia Constitucional y Administrativa,[14] de agosto de 2010, [aún en revisión] para que el Instituto Federal de Acceso a la Información Pública interprete las leyes de su competencia conforme a los derechos de la persona contemplados, no sólo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sino en tratados internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, a la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de

[13] Tesis: IV.3o.T.272 L
[14] Tesis2a. LXXV/2010

Discriminación Contra la Mujer, y demás instrumentos internacionales suscritos y ratificados por el Estado mexicano.

Y la tercera interpretación de la CEDAW en tribunales se realizó en una tesis aislada en materia civil, de abril de 2011[15], en relación a alimentos para hijos mayores que continúen estudiando, cuya resolución se establece que corresponde al juzgador valorar en cada caso la obligación de proporcionarlos sin estereotipos, ni prejuicios sociales y atendiendo a estándares internacionales, en este caso de la CEDAW, en los cuales, se establece el derecho de la mujer de poder elegir la educación y, por ende, la carrera que le proporcione su agrado, y otorgarle lo necesario para su subsistencia futura, circunstancias que corresponde valorar al juzgador en cada caso concreto.

¿Existe jurisprudencia?

En materia de igualdad y no discriminación se localizaron dos jurisprudencias, las cuales invocan únicamente en sus argumentos a la Constitución sin hacer referencia a la CEDAW. La primera de ellas en materia de pensión alimenticia provisional, para que cuando se reclame como consecuencia de una relación concubinaria, su concesión no requiera de la entrega de copias certificadas de actas del estado civil.[16] La segunda jurisprudencia es en relación a las instituciones políticas y procedimientos electorales del estado de Coahuila de Zaragoza, que señala que al prever que para el registro de candidatos a diputados de mayoría relativa, así como de planillas de miembros de los ayuntamientos, los partidos políticos o coaliciones deberán hacerlo sin exceder de un setenta por ciento de un mismo género, no transgreden el principio de igualdad entre el hombre y la mujer.[17]

[15] TesisXXXI.17 C
[16] Tesis1a./J. 49/2008
[17] Tesis P./J. 58/2005

¿Se refieren los jueces a la Convención de la CEDAW, o a los principios internacionales de derechos humanos en sus sentencias?

La mayoría de las sentencias hacen alusión a lo mandatado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y un mínimo porcentaje invoca los principios de derechos humanos. Y sólo tres tesis aisladas invocan a la CEDAW.

3. ¿Existen leyes nacionales que entren en conflicto con la Convención de la CEDAW?

No existen leyes que entre en conflicto con lo mandatado en la CEDAW.

En donde lo hay, ¿se siguen las leyes nacionales o la Convención de la CEDAW?

Nuestra Constitución, en su artículo 1°, establece que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia; y el artículo 133 señala que la Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, serán la Ley Suprema de toda la Unión.

5. Existen disposiciones para garantizar que actores no estatales, como personas, organizaciones y compañías, también cumplan con estos derechos y principios.

No.

Los tratados internacionales en materia de derechos humanos establecen obligaciones generales a los Estados, a fin de respetar y garantizar los derechos humanos a toda persona sujeta a su jurisdicción sin discriminación alguna. Aquí el

Estado debe organizar todo el aparato gubernamental a fin de que estos derechos sean garantizados en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, el Estado debe adoptar medidas legislativas, administrativas, o bien económicas, para hacer efectivas tales disposiciones. En este proceso, se deben de establecer los derechos y obligaciones de cada autoridad o dependencia de gobierno, o bien la responsabilidad a los particulares o agentes no estatales, y las sanciones que pueden generar sus conductas ya sea por acción u omisión. Por tanto, es importante analizar si dentro de las leyes en la materia se establecen disposiciones para los agentes no estatales o particulares.

Ahora bien, en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se señala que corresponde al Estado el promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas.

No obstante, no encontramos algún apartado o disposición específica que aborde la obligación que tienen los agentes no estatales para garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

Es importante mencionar que la ley no cuenta con un reglamento que provea, en la esfera jurídico-administrativa, una exacta observancia de la ley y que pueda desarrollar las disposiciones y procedimientos que deben aplicarse en la prevención, atención, eliminación y sanción de la discriminación.

A nivel estatal actualmente, sólo se cuenta con el Reglamento de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el estado de Chihuahua.

Por otra parte, ***la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*** señala que su objeto es regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el territorio nacional. Sin embargo, no encontramos disposición específica que garantice que los agentes no estatales o particulares cumplan con los principios de igualdad y no discriminación.

7. ¿Se incluyen en la legislación nacional, sanciones específicas para la discriminación basada en el género?

***Se ha aprobado alguna legislación para hacer que los actos discriminatorios, en lo público y lo privado, puedan ser susceptibles de ser objeto de una acción judicial. Dicha legislación podría tomar forma de un Acto de Igualdad de Oportunidades, Acto de Igualdad de Género o Acto contra la Discriminación por Sexo**

***¿Qué sanciones se han establecido para la discriminación contra las mujeres en el sector público y el privado?**

Si bien es cierto que México cuenta con una Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, encontramos que sólo 18 entidades federativas cuentan con leyes estatales en la materia y sólo 10 de ellas contemplan un procedimiento ya sea de queja o reclamación. Y 8 sólo mencionan el recurso y establecen la competencia ya sea del consejo estatal para prevenir y eliminar la discriminación o bien, la comisión estatal de derechos humanos para recibir quejas o reclamaciones.

En el ámbito penal, encontramos que sólo 11 entidades federativas, de 32 contemplan como delito la discriminación en sus códigos penales. Entre ellas 6 entidades contemplan mayor punibilidad de 1 año a 3 años de prisión y las demás contemplan una sanción de 6 meses a 2 años de prisión.

Por otra parte, en materia de igualdad, se cuenta con una 1 Federal, y 26 entidades federativas cuentan con sus leyes estatales en la materia.

Ahora bien, en la ley no se contempla ninguna sanción al respecto, pero se aplica de manera supletoria las sanciones señaladas por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y, en su caso, por las leyes aplicables de las entidades federativas que regulen esta materia, de igual manera, lo señalado en la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Si bien es cierto que hay leyes en materia de igualdad y discriminación, podemos afirmar que no cumplen satisfactoriamente los mandatos internacionales.

Ahora bien, sólo cuatro entidades federativas cuentan con reglamentos de sus Leyes Estatales en materia de igualdad, como Durango, Morelos, Puebla y Quintana Roo.

A pesar de contar con una normatividad en materia de discriminación y de igualdad entre mujeres y hombres, esta aún no cumple con los estándares internacionales y de igual forma, hay un rezago en su armonización a nivel estatal. Lo anterior, refuerza la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres y que se reflejan en barreras estructurales, las cuales determinan el papel o rol tanto de las mujeres como de los hombres dentro del sistema de producción, y como aún las mujeres son vistas como reproductoras y dependientes de los de los hombres, por lo tanto sus necesidades son invisibilizadas. En este contexto, las sitúan en una relación de desventaja frente a los hombres.

Esto lo podemos observar en diversos informes, tanto nacionales como internacionales, por ejemplo el Global Gender Gap Report 2011, el reporte mide la brecha de igualdad entre géneros en 4 áreas generales: participación económica y oportunidades: resultados de acuerdo a salarios, participación en altos niveles dentro del trabajo, el acceso a nivel básico y superior de educación; Salud y supervivencia: resultados sobre la expectativa de vida y el radio de sexo y empoderamiento político: mide las estructuras de representación en la toma de decisiones hechas por mujeres y hombres (World Economic Forum, Global Gender Gap Report, 2011).

Por ejemplo, en el caso del porcentaje de mujeres en Secretarías o Ministerios de Estado, señala que sólo el 11% son mujeres y el 89 % son hombres.

Ahora bien, sobre la participación de la fuerza laboral: sólo 46 % son mujeres y sólo 84 % hombres. Y sobre los ingresos per capita, se calcula que las mujeres perciben aproximadamente 8, 813 US$ al año en comparación con 19,871 US$ al año de los hombres.

Otro rubro, es el porcentaje de mujeres en Parlamentos o Congreso y en la Cámara de Diputados, sólo 26. 2 % son mujeres y en la Cámara de Senadores, sólo el 22. 7 % son mujeres. [18] En el informe se señala que México ocupa el lugar 89 de 135 países.

8. ¿De qué recursos legales disponen las mujeres que han sufrido discriminación cuyos derechos han sido violados?

***Son los recursos accesibles para las mujeres cuyos perpetradores son del sector público y privado**

***¿Existen instituciones específicas y están los procedimientos dispuestos de manera que las mujeres tengan acceso a esos recursos, como podría ser una Oficina del Ombudsman o tribunales especiales?**

El acceso a la justicia tiene dos dimensiones: por un lado se entiende como garantía de la igualdad de oportunidades para acceder a las instituciones, los órganos o los poderes del Estado que generan, aplican o interpretan las leyes y regulan normativas de especial impacto en el bienestar social y económico. Es decir, igualdad en el acceso sin discriminación por razones económicas. Por otro lado, incluye un conjunto de medidas que se adoptan para que las personas resuelvan sus conflictos y protejan sus derechos ante los tribunales de justicia. Ambas dimensiones no se complementan (Birgin, 2006. p. 20).

En este sentido, no basta que los recursos para acceder a la justicia se encuentren plasmados en una normatividad, se necesita que cumplan con dos requisitos fundamentales. Por un parte deben ser adecuados, es decir, que la

[18] Fuente: Unión Interparlamentaria: Situación de las Mujeres en los parlamentos nacionales. Septiembre de 2011.

función de ese recurso dentro del orden interno, sea idónea para proteger la situación jurídica infringida y, por el otro, debe ser eficaz, es decir, capaz de producir el resultado para el que ha sido concebido. [19]

Derivado de lo anterior, encontramos que en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se contempla la creación y funcionamiento del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

El Consejo recibirá y resolverá las quejas o reclamaciones por presuntos actos discriminatorios cometidos por autoridades y particulares, y la de desarrollar acciones para proteger a la ciudadanía de cualquier exclusión basada en el origen étnico, nacional, sexo, edad, discapacidad, preferencias sexuales, estado civil, estado de salud, lengua y religión. En este sentido la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones conoce de los procedimientos de queja y reclamación, los cuales se pueden iniciar de oficio o a petición de parte.

A pesar, de existir un avance en la creación de un marco legal para prevenir y eliminar la discriminación, esto no se concreta al momento de establecer un procedimiento específico para que las mujeres víctimas de discriminación, tanto en el ámbito público como privado, esto genera descontento y desgate económico, social y emocional para las mujeres ya que deben de migrar de una instancia a otra para acceder a la justicia, y no se les brinda un recurso específico e instancia.

[19] Cfr. Corte IDH, Caso Velázquez Rodríguez, Sentencia 29 de julio de 1988. párrs. 64 y 66; Caso Godínez Cruz, Sentencia 20 de enero 1989, párrs. 67 y 69, Caso Fairén Garbi y Solís, 15 de marzo de 1989. párr. 88 y 91. Opinión consultiva OC-11/1990, “Excepciones al agotamiento de los recursos internos (arts. 46.1, 46.2.a y 46.2.b. Convención Americana sobre Derechos Humanos”. 10 de agosto de 1990. Párr. 36

LXI LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS

CEAMEG
Cámara de Diputados
LXI Legislatura
12 de junio de 2012

www3.diputados.gob.mx/camara/CEAMEG
ceameg@congreso.gob.mx / 50-36-00-00 Ext. 59216

Comité del Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género

Dip. Laura Elena Estrada Rodríguez
Presidenta

Dip. María Elena Pérez de Tejada Romero
Dip. Elvira de Jesús Pola Figueroa
Secretarias

Dip. Jaime Fernando Cárdenas Gracia
Dip. Rosa Adriana Díaz Lizama
Dip. Margarita Gallegos Soto
Dip. Diva Hadamira Gastélum Bajo
Dip. Marcela Guerra Castillo
Dip. Elvia Hernández García
Dip. Elsa María Martínez Peña
Dip. Juan Carlos Natale López
Dip. Adela Robles Morales
Dip. Enoé Margarita Uranga Muñoz
Integrantes

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género

Mtra. María de los Ángeles Corte Ríos
Directora General

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

Mtra. Adriana Medina Espino
Directora Interina de la Dirección de Estudios Sociales de la Posición y Condición de las Mujeres y la Equidad de Género

Mtra. Nuria Gabriela Hernández Abarca
Mtra. Lesley Alexia Ramírez Medina
Lic. Verónica Páez Hernández
Lic. Janeth Pérez Olvera
Elaboraron

Mtra. María de los Ángeles Corte Ríos
Revisión Final