

UACM

Universidad Autónoma
de la Ciudad de México

NADA HUMANO ME ES AJENO

COLEGIO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN CIENCIA POLÍTICA
Y ADMINISTRACIÓN URBANA

**Desigualdad de género: El problema de la presencia de la
mujer en los cargos de la Administración Pública Federal en
el siglo XXI**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN CIENCIA POLÍTICA
Y ADMINISTRACIÓN URBANA

P R E S E N T A

VERONICA CONTRERAS VEGA

D I R E C T O R A

MTRA. LAURA EVELIA ANGUIANO FLORES

Ciudad de México, junio de 2025.

SISTEMA BIBLIOTECARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO COORDINACIÓN ACADÉMICA

RESTRICCIONES DE USO PARA LAS TESIS DIGITALES

DERECHOS RESERVADOS[©]

La presente obra y cada uno de sus elementos está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor; por la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, así como lo dispuesto por el Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; del mismo modo por lo establecido en el Acuerdo por el cual se aprueba la Norma mediante la que se Modifican, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Ciudad de México, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de enero de 2002, con el objeto de definir las atribuciones de las diferentes unidades que forman la estructura de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como organismo público autónomo y lo establecido en el Reglamento de Titulación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Por lo que el uso de su contenido, así como cada una de las partes que lo integran y que están bajo la tutela de la Ley Federal de Derecho de Autor, obliga a quien haga uso de la presente obra a considerar que solo lo realizará si es para fines educativos, académicos, de investigación o informativos y se compromete a citar esta fuente, así como a su autor ó autores. Por lo tanto, queda prohibida su reproducción total o parcial y cualquier uso diferente a los ya mencionados, los cuales serán reclamados por el titular de los derechos y sancionados conforme a la legislación aplicable.

“Debes hacer las cosas que piensas que no puedes hacer” Eleanor Roosevelt.

Con estas palabras en mente, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi familia, cuyo amor incondicional y apoyo constante han sido la fuerza que me impulsó a seguir adelante. A mis padres, por enseñarme con su ejemplo el valor del esfuerzo y la constancia; a mis hermanos por estar siempre presentes, por sus palabras de aliento y su apoyo constante.

A la persona que comparte conmigo la vida, gracias por estar presente en cada momento, apoyarme y motivarme a seguir adelante. A mis hijos por su ternura, su alegría y por enseñarme cada día que el esfuerzo tiene sentido cuando se hace con amor. Gracias por esperar con paciencia cada jornada dedicada a este proceso y por ser mi mayor fuente de inspiración.

Quiero agradecer profundamente a mi directora de tesis, la Mtra. Laura Evelia Anguiano Flores, por su paciencia infinita y por confiar en mí desde el primer día. Su amplia experiencia y compromiso académico fueron fundamentales para que esta investigación avanzara. Más allá de su rigor profesional, valoro su calidez humana y esa mirada generosa que siempre me orientó y acompañó en cada etapa.

De igual manera, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a las distinguidas académicas que fungieron como lectoras de este trabajo: la Dra. Ana Elisa Banderas Miranda, la Dra. María de la Luz Flores Galindo y la Dra. Rosa Ynés Alacio García. Sus valiosas aportaciones, observaciones y sugerencias enriquecieron y fortalecieron este proyecto. Más que críticas académicas, recibí de ustedes un apoyo generoso y motivador que me impulsó a seguir adelante. Aprecio inmensamente el tiempo, la dedicación y el compromiso que demostraron para acompañarme.

La Universidad Autónoma de la Ciudad de México, mi queridísima UACM, no tengo palabras para agradecerte todo lo que me has dado. Más que una casa de estudios, fuiste un espacio de crecimiento, libertad y esperanza. En ti encontré el impulso para soñar, para cuestionar y para construir desde el corazón. Gracias por enseñarme que ***nada humano me es ajeno.***

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
ENFOQUE TEÓRICO: LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES.....	9
PANORAMA ACTUAL Y ANÁLISIS CRÍTICO SOBRE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.....	11
EL MARCO CONCEPTUAL: LA DESIGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	14
DEFINICIÓN DE SEXO Y GÉNERO.....	16
DESIGUALDAD DE GÉNERO: SOCIAL, POLÍTICA Y ECONÓMICO LABORAL.....	20
DESIGUALDAD, SEGREGACIÓN Y VIOLENCIA.....	25
LAS DIVERSAS MANIFESTACIONES DE LA DESIGUALDAD EN EL MUNDO ACTUAL.....	29
SEGREGACIÓN Y SU FORMA DE MANIFESTACIÓN.....	33
LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL: ANÁLISIS CONCEPTUAL.....	36
LA INCLUSIÓN FEMENINA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL: PRIMEROS AVANCES	37
CAPÍTULO I: SOCIEDAD, DESIGUALDAD DE GÉNERO Y DEBILIDAD DEMOCRÁTICA.....	39
1.1 PERSPECTIVA HISTÓRICA: PATRIARCADO, SEXISMO Y ROLES DE GÉNERO.....	41
1.2 UNA SOCIEDAD DESIGUAL ES MENOS DEMOCRÁTICA.....	49
1.3 LOS ENFOQUES DE LA EQUIDAD Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA.....	64
CAPÍTULO II: DESIGUALDADES DE GÉNERO: UN ENFOQUE COMPARATIVO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	88
2.1 DISCRIMINACIÓN LABORAL: EL TRATO DIFERENCIADO HACIA LAS MUJERES.....	91
2.2 DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL: CAUSAS DE INESTABILIDAD SOCIAL Y POLÍTICA.....	97
CAPÍTULO III: LA DESIGUALDAD DE GÉNERO Y LA PRESENCIA DE LA MUJER DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL DE MÉXICO EN EL PERIODO 2000-2024.....	102
3.1 LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL EN MÉXICO.....	103
3.2 ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL EN MÉXICO.....	105
3.3 MARCO NORMATIVO INSTITUCIONAL PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN MÉXICO.....	110
3.4 MARCO JURÍDICO PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN MÉXICO.....	117
3.5 ACCIONES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN MÉXICO 2000-2024.....	124
3.5.1 VICENTE FOX QUEZADA (2000-2006).....	125
3.5.2 FELIPE CALDERÓN HINOJOSA (2006-2012).....	129
3.5.3 ENRIQUE PEÑA NIETO (2012-2018).....	133
3.5.4 ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR (2018-2024).....	136
3.6 POLÍTICAS PÚBLICAS CREADAS POR EL PODER EJECUTIVO 2000-2024.....	142
3.6.1 MUJERES EN CONTEXTOS DE DESIGUALDAD: LA URGENCIA DE OPORTUNIDADES REALES, NO SOLO APOYOS.....	145
3.7 ACCIONES PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.....	148
3.8 ANÁLISIS DE GÉNERO EN LAS ESTRUCTURAS DE PODER DE LA	

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL CENTRALIZADA.....	151
3.9 AVANCES Y DESAFÍOS EN LA INCLUSIÓN DE LAS MUJERES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL: UNA PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.....	160
CONCLUSIÓN.....	164
REFERENCIAS.....	198
ARTÍCULOS Y LIBROS.....	198
REVISTAS Y SITIOS INFORMATIVOS.....	208
PORTALES DE GOBIERNO Y/O SITIOS DE ORGANIZACIONES.....	211
LEYES Y NORMATIVAS.....	222

INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de desigualdad, generalmente pensamos en la distribución de la riqueza o en las clases sociales. Sin embargo, se trata de un concepto complejo y multifacético que abarca múltiples sectores, como la salud, la educación, el ámbito laboral y el económico. Desde nuestra perspectiva, la desigualdad es un problema profundo, independientemente del tipo que se aborde, ya que afecta significativamente a la sociedad al limitar las oportunidades de las personas que la padecen. La falta de acceso equitativo a las oportunidades que todos y todas deberíamos tener impacta negativamente el bienestar de los individuos.

Desafortunadamente, la desigualdad es un fenómeno que ha persistido a lo largo de los siglos, desde los primeros momentos de la humanidad. Aunque no se puede precisar con exactitud el origen de este concepto, lo que sí es claro es que las prácticas y costumbres de nuestros antepasados jugaron un papel fundamental en su creación y perpetuación. Entre estas prácticas se encuentran el patriarcado, el sexismo y los roles de género, que establecieron las bases de diversas formas de desigualdad, incluida la desigualdad de género, que sigue vigente en la actualidad.

La desigualdad de género es un problema actual, específicamente en el ámbito laboral. Si bien es cierto que ahora existen políticas, iniciativas, reformas, programas y apoyos que fomentan la igualdad entre hombres y mujeres, su implementación no es suficiente para eliminar las barreras estructurales que generan la desigualdad. En el ámbito político existen diversas reformas que han sido implementadas para apoyar el ingreso y la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en cargos de poder, como, por ejemplo, las cuotas de género, la paridad de género, reformas constitucionales y electorales, etc. Tales reformas han fortalecido la

igualdad de género en el poder legislativo; sin embargo, dentro de la Administración Pública Federal, aún persiste la desigualdad de género. La brecha de género en esta área se llega a manifestar en la falta de participación de las mujeres en cargos de alto nivel.

Las causas pueden ser variadas; entre ellas se encuentran las normas no escritas al interior de las instituciones, es decir, el techo de cristal y el suelo pegajoso, los roles de género, la doble jornada, cultura organizacional masculina, la violencia de género, discriminación, etc. Por lo consiguiente, tales barreras estructurales e invisibles limitan las oportunidades, derechos y acceso equitativo de las mujeres en comparación con los hombres. Asimismo, a pesar de los avances en el acceso al mercado laboral, las mujeres siguen asumiendo el trabajo no remunerado en el hogar, lo cual podría limitar su participación.

Ante este planteamiento del problema nos preguntamos: ¿En qué medida la desigualdad de género ha afectado a la mujer para lograr acceder a un cargo directivo dentro de la Administración Pública Federal en el siglo XXI?

La justificación de esta investigación radica en la necesidad urgente de comprender y abordar la persistente desigualdad de género en la Administración Pública Federal, especialmente en lo que respecta al acceso de las mujeres a cargos directivos. A pesar de los avances en términos de legislación y políticas públicas durante el siglo XXI, la representación femenina en los altos niveles de poder y decisión sigue siendo insuficiente, lo que perpetúa la desigualdad en este ámbito. Esta investigación busca llenar el vacío en el análisis de las barreras estructurales y culturales que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo, así como evaluar la efectividad de las reformas y leyes implementadas para promover la

paridad de género. Al hacerlo, se pretende ofrecer una comprensión integral de la situación actual y proporcionar recomendaciones que contribuyan a la creación de un entorno más inclusivo y equitativo dentro de la Administración Pública Federal.

Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo general analizar qué acciones se implementaron en los gobiernos del siglo XXI: Vicente Fox Quesada, Felipe Calderón Hinojosa, Enrique Peña Nieto y Andrés Manuel López Obrador, para darle mayor presencia a la mujer dentro de la Administración Pública. Mientras que los objetivos específicos son: analizar la manera como la desigualdad de género limita la democracia, conocer las acciones de política pública que los gobiernos han desarrollado para fortalecer la igualdad de género dentro de la Administración Pública, analizar las condiciones y modalidades bajo las cuales se presenta la desigualdad de género en la Administración Pública Federal, analizar cómo se presenta la igualdad de género y la presencia de la mujer en los cargos de la Administración Pública Federal durante los sexenios de Vicente Fox Quesada, Felipe Calderón Hinojosa, Enrique Peña Nieto y Andrés Manuel López Obrador.

La hipótesis central sostiene que persiste la desigualdad de género dentro de la Administración Pública Federal del siglo XXI, la cual se manifiesta en la reducción de la presencia femenina a medida que se asciende en la jerarquía y los niveles salariales. Si bien el principio de paridad de género ha propiciado avances importantes en la composición de los Congresos Federales, su aplicación en la estructura de la Administración Pública Federal ha sido insuficiente o incluso olvidada.

Para llevar a cabo esta investigación se utilizó una metodología documental, a través de la cual se buscó analizar la presencia de la mujer en la Administración

Pública Federal, con el fin de verificar la validez de nuestra hipótesis sobre la falta de igualdad de género en los altos cargos. Este enfoque nos permitió revisar y contrastar diversas fuentes documentales de autores especializados en el tema, para entender cómo se ha abordado la desigualdad de género en la administración pública. Además, se examinó la representación femenina en puestos de liderazgo y se analizó la implementación de políticas públicas, reformas y apoyos sociales. Asimismo, se indagó en el contexto más amplio de fenómenos relacionados con la desigualdad de género a partir de la revisión de documentos y estudios previos.

Además, se recopiló y analizó información proveniente de diversas fuentes secundarias, como estudios académicos, informes gubernamentales, leyes y reformas. El objetivo fue evaluar las políticas públicas, acciones gubernamentales y marcos normativos implementados durante el siglo XXI para fomentar la inclusión femenina y promover la igualdad de género. Igualmente, se examinaron las barreras estructurales y culturales, tanto históricas como actuales, que limitan el acceso de las mujeres a cargos directivos, y se identificaron las principales tendencias y desafíos que enfrenta el sector público en relación con la paridad de género.

El contenido del presente estudio se divide en tres capítulos, cada uno abordando aspectos clave del tema investigado. En el primero, denominado: “Sociedad, desigualdad de género y debilidad democrática”, se expone los siguientes términos: patriarcado, sexismo y roles de género, los cuales son considerados como prácticas e ideologías que se han forjado con el paso del tiempo, y que además se han transmitido de generación en generación. Así también, como a partir de esos términos se llega a la desigualdad de género. La desigualdad de género es un problema social que, así como afecta a la sociedad, también llega a afectar al

sistema político, es decir, se estudia la manera en que la desigualdad de género debilita a la democracia. Debemos tener presente que una sociedad equitativa llega a fortalecer la democracia.

En el segundo capítulo, titulado: "El marco conceptual: La desigualdad y el género", se analiza la definición de sexo y género, lo cual es fundamental para diferenciar las expectativas sociales entre hombres y mujeres; además, se exploraron las diferencias entre un sexo y otro. Asimismo, se abordaron los diferentes tipos de desigualdad, así como los ámbitos donde se llega a percibir. La desigualdad está estrechamente relacionada con la violencia y la segregación, es decir, una refuerza a la otra y viceversa; por lo tanto, es fundamental conocer su significado, ya que las tres terminan limitando las oportunidades y el bienestar de las personas. Por consiguiente, se abordará un punto fundamental para nuestra investigación, tal es la discriminación laboral.

Por último, pero no menos importante, el tercer capítulo, establecido como "La desigualdad de género y la presencia de la mujer dentro de la Administración Pública Federal de México en el periodo 2000-2024", se abordará desde el concepto de la Administración Pública Federal hasta su estructura. Asimismo, se presentarán las diversas políticas, normativas y acciones que han emprendido las diferentes administraciones que se han presentado durante el periodo 2000 a 2024, y que buscan combatir la desigualdad de género y propiciar un ambiente más igualitario entre mujeres y hombres. Además, se presentará un análisis de la presencia de la mujer en la conformación de los diferentes gabinetes, es decir, los puestos de primer nivel, para determinar cuál ha sido la presencia de las mujeres en los cargos más altos de la Administración Pública Federal.

ENFOQUE TEÓRICO: LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES

La teoría de la desigualdad de género en el ámbito laboral, propuesta por la socióloga Joan Acker, ofrece una perspectiva clave para entender cómo las organizaciones laborales no solo reproducen, sino que también refuerzan las desigualdades de género. Acker enfatiza que las estructuras organizacionales y las prácticas laborales están profundamente marcadas por el género, lo que tiende a favorecer a los hombres, mientras que las mujeres a menudo enfrentan barreras y exclusión dentro del entorno laboral. En el contexto de esta investigación, se aplicará la teoría de Acker para examinar cómo estas desigualdades estructurales impactan la participación y el avance de las mujeres en el ámbito de la Administración Pública Federal, donde las dinámicas de género también pueden influir en las oportunidades laborales y la toma de decisiones dentro de la organización.

Joan Acker argumenta que las organizaciones no son neutrales respecto al género, sino que sus estructuras y prácticas están diseñadas de manera que favorecen los rasgos tradicionalmente asociados con los hombres, como la competitividad y la disponibilidad para trabajar a tiempo completo. Estas características tienden a excluir las experiencias y habilidades relacionadas con las mujeres, como el trabajo doméstico y las responsabilidades de cuidado, lo que coloca a las mujeres en una posición de desventaja dentro de las organizaciones (Acker, 1990). Además, la doble jornada laboral, que implica que las mujeres deben cumplir con sus responsabilidades laborales y, al mismo tiempo, continuar con las tareas del hogar, refuerza esta desigualdad estructural. Así, las estructuras laborales perpetúan una

visión de género desigual, donde se privilegia el modelo masculino y se desatienden las necesidades y capacidades de las mujeres en el entorno laboral.

Un aspecto clave de la teoría es que las desigualdades de género en las organizaciones tienden a ser invisibles. Las estructuras organizacionales se perciben comúnmente como neutrales, pero en realidad están impregnadas de prácticas y relaciones de poder que favorecen a los hombres. Esta invisibilidad dificulta la identificación de las barreras estructurales que enfrentan las mujeres, lo que contribuye a la perpetuación de la desigualdad de género. Además, la socióloga subraya cómo los roles dentro de las organizaciones suelen estar segmentados, con las mujeres frecuentemente relegadas a posiciones de menor poder y remuneración. Además, las expectativas sociales relacionadas con el género influyen en las decisiones laborales, limitando las opciones de las mujeres a trabajos que se consideran “más apropiados” para ellas, como aquellos relacionados con el cuidado o roles de apoyo (Acker, 2006).

En cuanto a las barreras estructurales, Acker también aborda el concepto de "muros de cristal", que se refiere a barreras estructurales e invisibles que dificultan el acceso de las mujeres a las mismas oportunidades de ascenso y progreso que los hombres dentro de las organizaciones. Estas barreras no son necesariamente explícitas, pero se manifiestan a través de prácticas y normas organizacionales que, de manera implícita, favorecen a los hombres. Esta desigualdad de acceso al avance profesional está vinculada a la forma en que las organizaciones han sido históricamente diseñadas para satisfacer las necesidades y características de los hombres, lo que excluye a las mujeres de ciertas posiciones de poder y liderazgo. Como resultado, las mujeres enfrentan dificultades para acceder a roles de mayor

responsabilidad y remuneración, a pesar de su capacitación y habilidades, lo que contribuye a la perpetuación de la desigualdad de género en el entorno laboral (Acker, 2006).

La teoría de la desigualdad de género en el trabajo, propuesta por Joan Acker, resulta fundamental para este estudio, ya que ofrece un marco para entender cómo las estructuras organizacionales dentro de la Administración Pública Federal pueden reforzar las desigualdades de género. A través de su concepto de “muros de cristal”, Acker destaca las barreras invisibles que enfrentan las mujeres, impidiéndoles acceder a los mismos niveles de liderazgo y toma de decisiones que los hombres. Esta teoría permite analizar cómo las estructuras históricamente masculinas en la APF dificultan la equidad de oportunidades para las mujeres y cómo estas dinámicas pueden impactar negativamente en la creación e implementación de políticas públicas inclusivas.

PANORAMA ACTUAL Y ANÁLISIS CRÍTICO SOBRE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

La desigualdad de género en el ámbito laboral ha sido ampliamente estudiada, especialmente en el sector público. En los últimos años, diversos estudios han analizado la representación femenina en las estructuras jerárquicas del Estado, destacando las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a cargos de liderazgo, particularmente dentro de la Administración Pública Federal.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) ha publicado informes que analizan las acciones emprendidas por la Administración Pública Federal en favor de la igualdad de género en materia de puestos y salarios. Estos estudios señalan que, a pesar de los avances normativos, persisten desafíos significativos para lograr una

equidad sustantiva en el ámbito laboral gubernamental. Por ejemplo, en un estudio del 2017, se verificó que la presencia de las mujeres se debilitaba entre los puestos de jefatura de departamento, subdirección, dirección de área, dirección general adjunta y dirección general. Además, existía una diferencia salarial entre hombres y mujeres, poniendo a instituciones como INJUVE, CENAPRED, CONAVI, SER, STPS, SEDESOL, CONADE, SEP, SEDATU, entre otras, como las que tenían mayores diferencias salariales, las cuales van desde -30.8% a -17.6% (2018:21).

Un estudio reciente llevado a cabo por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) pone de manifiesto una preocupante realidad en cuanto a la representación de las mujeres en las Secretarías Federales. Este análisis revela que, a medida que se asciende en la jerarquía de los cargos y en los niveles salariales dentro de estas instituciones, la presencia femenina disminuye considerablemente. Esto ocurre a pesar de que las mujeres poseen un nivel educativo superior al de sus compañeros hombres en las mismas áreas laborales, lo que subraya una desconexión entre el grado de preparación académica y las oportunidades de ascenso. Por ejemplo, en cargos de alta responsabilidad como las direcciones generales, solo el 30% están ocupados por mujeres, mientras que en las jefaturas de unidad la cifra desciende aún más, quedando en un 28%. Este fenómeno refleja que, en muchos casos, menos del 50% de los puestos de liderazgo son ocupados por mujeres (2021).

Por otro lado, de acuerdo a datos del INEGI, del 2016 al 2018, los titulares hombres representaban más del 80% del total de las dependencias federales. Con el cambio de gobierno en 2019, el porcentaje de mujeres aumentó al 23.6%; sin embargo, disminuyó al 22.6% en el 2020. Aunque la reforma publicada en el 2019 obliga a que las titularidades tengan un 50%-50%. A nivel federal, la distribución paritaria aún no

se ha implementado de manera efectiva. Además, un dato importante a destacar es que las instituciones con función principal de trabajar en conjunto por la igualdad de género, en su mayoría están a cargo de titulares hombres (Catillo y Santoyo, 2022: 14-18).

El panorama actual muestra que, a pesar de las reformas legales, persisten importantes desafíos para alcanzar la igualdad total en la Administración Pública Federal. La aplicación de políticas de paridad de género ha sido insuficiente para asegurar una representación adecuada de las mujeres en puestos de liderazgo. Aún existen barreras tanto estructurales como culturales que obstaculizan el avance hacia una verdadera equidad en la toma de decisiones dentro de la Administración Pública. Las barreras estructurales, como la falta de mecanismos efectivos para garantizar la igualdad de oportunidades y la persistencia de estereotipos de género en los procesos de selección, continúan limitando el acceso de las mujeres a cargos clave.

Es importante mencionar que uno de los vacíos más relevantes identificados es la necesidad de estudios longitudinales que evalúen el impacto real de las reformas en el tiempo. Además, aunque existen avances en los estudios realizados, aún hay áreas importantes que no han sido cubiertas de manera adecuada, tal como saber si las reformas realmente han logrado una distribución más equitativa en los cargos de alta dirección. Uno de los aspectos más críticos que permanece sin una evaluación exhaustiva es cómo se distribuyen los puestos de liderazgo dentro de las Secretarías, especialmente en aquellas áreas clave que históricamente han estado dominadas por hombres, como las finanzas, la seguridad y las relaciones exteriores. Este vacío impide una comprensión clara de si las mujeres tienen acceso a las

mismas oportunidades que los hombres para influir en las decisiones de mayor impacto en la política pública.

Por último, los estudios se centran en los aspectos puntuales, como las brechas salariales o la representación en los altos mandos, sin tomar en cuenta el enfoque integral que considere elementos como la asignación de roles, los factores culturales y estructurales que siguen manteniendo tal desigualdad. Por otro lado, se requiere un análisis más profundo sobre la percepción de género en el entorno laboral de la Administración Pública Federal, así como los obstáculos que dificultan el avance hacia la igualdad sustantiva. Por lo tanto, esta investigación, además de analizar las acciones que se implementaron durante el siglo XXI para fortalecer la igualdad de género dentro de la Administración Pública Federal, abordará las barreras estructurales como culturales.

EL MARCO CONCEPTUAL: LA DESIGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tal como se explicó en el capítulo anterior, el género se fue adaptando a partir de la evolución humana, conforme al comportamiento e interacción de cada persona. Toda acción pasó a modificar el pensamiento entre los habitantes de la sociedad, de manera que se fue transmitiendo de persona a persona, hasta que la palabra fue adquiriendo un significado en particular. Hasta el momento, ha sido transmitida de generación en generación, utilizada tanto por el sexo masculino como por el femenino. Por lo tanto, una de las raíces del término género radica justamente en lo histórico y estructural, pero que sin duda alguna sigue generando un gran impacto actualmente dentro de la sociedad.

Es común que las personas creen que el término de la palabra sexo sea lo mismo que género; no reconocen las diferencias entre una palabra y otra, por lo que

terminan definiéndolo como lo femenino y masculino, es decir, como las diferencias biológicas. Hasta este punto está bien, sin embargo, adaptan lo biológico con la correspondencia a ciertos objetos, prácticas y/o colores, como tal es el caso del color azul, asignado especialmente para los hombres, así como del rosa para las mujeres, e incluso se le llegó a posicionar a un sexo como el fuerte y al otro como débil. Podríamos afirmar que la perspectiva hacia ambos términos se construye a partir de nuestras costumbres.

Por consiguiente, a través de las prácticas y costumbres, se fue fomentando una desigualdad entre hombres y mujeres, dado que en todo momento se encargaron de enmarcar las diferencias entre uno y otro. Como en todo caso de abuso y/o discriminación debe de haber una víctima; en esta ocasión son las mujeres, las cuales se han enfrentado con diversos retos, como tal es la violencia, discriminación, exclusión, así como a la marginación, ya sea por parte de la sociedad e incluso de la misma familia. Todos estos detalles han impedido su desarrollo en diversos ámbitos; sin embargo, podemos puntualizar en el retraso significativo que tienen en el área laboral.

Hoy en día hemos avanzado en cuanto a la disminución de la segregación que sufren las mujeres; sin embargo, todavía es posible identificar acciones denigratorias que pueden llegar a pasar de manera cotidiana en la vida de muchas mujeres. Además, es importante mencionar que muchos de los casos pueden llegar a pasar desapercibidos tanto para la sociedad como para las propias mujeres que llegan a ser víctimas de este problema. Podemos atrevernos a afirmar que una de las causas de estos actos es la denominación que se le ha dado a la palabra género, pues de

alguna manera de ahí llegan a surgir la asignación de roles y estereotipos que perpetúan la desigualdad.

DEFINICIÓN DE SEXO Y GÉNERO

Hablar de sexo y/o género genera debates entre las personas, ya que algunas creen que ambos términos están relacionados e incluso llegan a pensar que significan lo mismo. Actualmente, la palabra "género" es más utilizada que "sexo", por ejemplo, en solicitudes de empleo, formatos escolares, encuestas o entrevistas, donde se pregunta: "¿A qué género perteneces?". Esto puede estar relacionado con la libre expresión que se ha promovido, ya que hoy en día las personas tienen la libertad de elegir el género al que desean pertenecer. De este modo, pueden cambiar desde su vestimenta hasta su nombre, según su sentido de pertenencia. Pero, ¿realmente existe alguna diferencia entre estos dos términos?

Existen características que nos permiten identificar si somos hombres o mujeres. Tan pronto como nace un bebé (dentro del quirófano), al observarlo, se determina si es niño o niña. Esto se define por el sexo. Así, si el bebé tiene ovarios, trompas de falopio y vagina, se le asigna el sexo femenino, mientras que si tiene testículos, glándula y pene, se le asigna el sexo masculino. Además, hay factores genéticos que determinan la sexualidad. La presencia de un cromosoma X o un cromosoma Y en el espermatozoide que interviene en la fecundación es lo que define el sexo (Mujeres XX - Hombres XY) (Botella, J., y Tresguerres, 1996).

Además de las diferencias anatómicas y biológicas, se afirma que también existen diferencias fisiológicas que podrían definir a los seres humanos como mujeres u hombres. Estas diferencias incluyen aspectos como el peso, la altura, la masa muscular e incluso la fuerza. Comúnmente, los hombres suelen tener mayor peso,

altura, masa muscular y fuerza en comparación con las mujeres. Sin embargo, no siempre es así, ya que hay mujeres que son más altas que los hombres, y también existen diferencias en peso, masa muscular y fuerza.

La palabra sexo proviene del verbo latino *secare*, que significa separar o seleccionar. Por lo tanto, el término sexo hace referencia a una división entre los seres humanos en dos grupos distintos: femenino y masculino (López, A., 2016). Además de poder diferenciar las características de ambos sexos mediante análisis en un laboratorio con los aparatos adecuados, también es posible observar diferencias físicas, ya que el sexo se puede distinguir en determinadas zonas del cuerpo. En este sentido, la palabra sexo se utiliza como la primera etiqueta que se asigna a las personas según sus genes y las características físicas con las que nacen. Así, no hay ambigüedad: eres hombre o eres mujer.

Sin embargo, además de las diferencias biológicas, la sociedad, a través de prácticas y modismos, ha añadido más distinciones entre los sexos. Así, mediante la ropa, el calzado, los juguetes, los colores y los aromas, se ha creado una gran separación entre ambos géneros. Además de los accesorios, también se ha impuesto un tipo de comportamiento específico para hombres y mujeres, quienes son educados para actuar de acuerdo con ciertos estereotipos. Aquellos que no siguen estas normas son frecuentemente criticados por la sociedad.

De esta manera, nace el concepto de género, que se define como un conjunto de atributos sociales, jurídicos, históricos, políticos y culturales asignados a las personas. Es lo que la sociedad espera de los hombres y las mujeres (CNDH, S/F: Párr. 2). Un claro ejemplo de esto es la expectativa de que el sexo femenino debe estar al cuidado del hogar, lo que implica encargarse de los hijos y de la limpieza de

la casa. Aunque no todas las mujeres tienen hijos, la responsabilidad de la limpieza del hogar sigue recayendo sobre ellas, mientras que al hombre se le reconoce como el proveedor. En la actualidad, muchas mujeres eligen no tener hijos, lo cual suele generar críticas y prejuicios hacia ellas.

Es importante destacar que los roles de género no solo afectan las expectativas sobre las personas, sino también la exclusividad de ciertos objetos o productos. Por ejemplo, los colores, como ya se mencionó antes, se han asociado tradicionalmente con un género específico. El color rosa ha sido etiquetado como exclusivo para las niñas, lo que influye en la elección de su ropa, calzado, accesorios y juguetes. Los padres, a menudo, optan por seguir esta convención y eligen cosas de color rosa porque se supone que es el color que deben usar las niñas. En contraste, los niños deben usar el color azul, y si un niño prefiere el rosa, es común que lo llamen "aniñado", "gay", "maricón", entre otros términos despectivos. Así, la sociedad no solo asigna género a las personas, sino también a los colores.

Otro aspecto importante es que los estereotipos de género también influyen en el comportamiento y la expresión de los sentimientos. A las mujeres se les asocia con la sensibilidad y la debilidad, mientras que los hombres son caracterizados como fuertes, tanto física como emocionalmente. Se espera que los hombres no expresen sus sentimientos, y llorar en público está mal visto. Expresiones como "los hombres no lloran", "¿Eres niña?" o "¿Eres un machito llorón?" son comunes, lo que refuerza la idea de que los hombres deben reprimir sus emociones.

La educación en torno al género comienza desde el hogar, pues los estereotipos y etiquetas de género se transmiten dentro del núcleo familiar. Las familias juegan un papel crucial en la formación de estas actitudes, educando a los niños a través de

estereotipos desde una edad temprana. Desde los colores de la ropa hasta los juguetes que se les compran, los niños son limitados por las expectativas de género. Por ejemplo, se espera que los niños no jueguen con muñecas ni con utensilios de cocina, ya que se considera que estos son "cosas de mujeres". En cambio, se les permite jugar con carros y otros juguetes "masculinos", mientras que las niñas deben jugar con muñecas, cocinitas y utensilios.

Lo mismo ocurre con los roles de género dentro del hogar. Por ejemplo, en una familia con un niño y una niña, a menudo se les asignan tareas diferentes e incluso desiguales. A la niña se le suele encomendar la limpieza del hogar y ayudar a poner la mesa, mientras que al niño se le permite esperar cómodamente en el sofá hasta que la comida esté lista. Esto refleja la creencia de que la mujer es la responsable de las tareas del hogar y de servir al hombre, una idea que surge de la concepción tradicional del género.

Es importante reconocer que los términos "género" y "sexo" no son lo mismo; son conceptos diferentes. A menudo se piensa que hombres y mujeres tienen capacidades diferentes en términos emocionales, intelectuales y afectivos, pero esto es un error, ya que estas creencias son solo construcciones sociales que la sociedad ha impuesto como "correctas". Al comprender las diferencias entre estos términos, podemos comenzar a cuestionar los prejuicios y estereotipos y dejar de poner etiquetas a las personas y las cosas.

DESIGUALDAD DE GÉNERO: SOCIAL, POLÍTICA Y ECONÓMICO LABORAL

La desigualdad de género se convierte en una forma de discriminación, originada por el rechazo hacia uno de los sexos, lo cual conlleva múltiples violaciones a los derechos humanos. En México, las violaciones a estos derechos se han convertido

en un problema constante. A pesar de que el artículo 1º de la Constitución Mexicana establece que "todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos" (2024: 1), persiste un alto índice de desigualdad en diversos ámbitos sociales. Además, no son solo las autoridades las encargadas de garantizar estos derechos, sino que todos los ciudadanos, sin excepción, tienen la responsabilidad de hacerlo. Sin embargo, esta responsabilidad no se cumple de manera generalizada.

La desigualdad "se produce cuando una persona recibe un trato diferente como consecuencia de su posición social, su situación económica, la religión que profesa, su género, la cultura de la que proviene o sus preferencias sexuales, entre otros aspectos" (CNDH, 2022: Párr. 3). Por lo tanto, se habla de desigualdad cuando se produce una falta de equilibrio entre un grupo de personas, además, puede llegar a ser ocasionada por cualquier diferencia existente entre un individuo y otro, por la poca tolerancia que tienen las personas hacia los demás y por regirse a partir de las creencias existentes, sin concientizar si es lo correcto o no.

Dentro de los tipos de desigualdad se encuentra la desigualdad de género, la cual "se produce cuando una persona no tiene acceso a las mismas oportunidades que una persona de otro sexo" (ACNUR Comité Español, 2018: Párr. 2). Al hablar de la desigualdad de género, nos referimos a la inequidad entre hombres y mujeres. Es importante señalar que tal inequidad, por lo general, afecta potencialmente al género femenino, ocasionada por la cultura patriarcal y sexista de la que provenimos, teniendo como causa las diferencias físicas y biológicas entre los hombres y las mujeres, siendo el sexo masculino quien tiene el papel de dominio y poder.

La desigualdad de género puede manifestarse en diversos ámbitos, y se puede considerar como una problemática estructural. Esto significa que existe una interrelación entre las diferentes áreas en las que se presenta esta desigualdad, de modo que la inequidad en un área puede repercutir en otras, como los ámbitos social, político y económico-laboral. Un ejemplo claro de esto ocurre cuando a las mujeres se les impide acceder a cargos de alto nivel en el gobierno o cuando no son consideradas para una elección popular. A simple vista, esto parece ser una forma de desigualdad política, pero en realidad también afecta al ámbito económico-laboral cuando esas mismas mujeres intentan desenvolverse profesionalmente en ese entorno.

Es importante saber reconocer cada tipo de desigualdad, pues, como bien se ha mencionado anteriormente, en cierto momento se llegan a entrelazar los tipos, así como los ámbitos en donde se presenta. Por lo tanto, comenzaremos definiendo el término de desigualdad social, el cual es la repartición de bienes y servicios escasos, tanto materiales como inmateriales, de forma no equitativa dentro de una comunidad. Hablamos de bienes y servicios como la educación, la atención médica y sanitaria, la distribución del empleo entre la población, vivienda, etc. La desigualdad social depende de la calidad del reparto entre los individuos (De Elena, 2004).

El concepto de desigualdad social es amplio, ya que abarca una serie de características que consideran diversos aspectos de la vida de las personas, como su cultura, estatus social y el modelo que determina cómo estos factores influyen en las oportunidades que se les presentan o les son negadas. También influye en la calidad de vida que pueden experimentar a lo largo de su existencia. Abordar este

tema puede resultar complejo, ya que la desigualdad social no se limita a un solo ámbito de la vida; está presente en múltiples áreas y, al manifestarse en una de ellas, puede repercutir en otras, afectando así varios aspectos de la vida de una persona. Por lo tanto, resulta difícil identificar una única causa que la explique en su totalidad.

Uno de los ámbitos donde se manifiesta la desigualdad social es en la política. Según el autor Robert Dahl, un sistema político democrático se caracteriza por varios elementos clave, como elecciones libres, limpias y periódicas, libertad de expresión, fuentes de información independientes (no solo las controladas por el gobierno) y libertad de asociación, entre otros. Estos son los requisitos que una política debe cumplir para ser considerada igualitaria. Además, Dahl sostiene que cuando alguno de estos principios se ve vulnerado, la política deja de ser igualitaria y la democracia se debilita, lo que da lugar a una desigualdad política (Dahl, 2014).

Es fundamental señalar que la desigualdad política puede generar violencia hacia las personas afectadas, ya que el desprecio hacia ellas a menudo se manifiesta en comentarios despectivos y puede incluso derivar en actos que amenacen su integridad. La violencia derivada de la desigualdad en el ámbito político puede ocurrir en diversos contextos, como dentro de los partidos políticos, en los órganos del Estado, en el espacio público y, en algunos casos, también en el entorno familiar. El propósito de esta violencia es anular el derecho de las personas a tomar decisiones de manera autónoma o a participar plenamente en la vida política (Dobrée, 2021).

Un ejemplo claro de violencia derivada de la desigualdad es el que enfrentan las mujeres que desean participar en la vida política, postulándose a cargos de elección popular. Según un artículo publicado en la revista *Proceso*, "el 80% de los casos de violencia política contra las mujeres en razón de género ocurren a nivel municipal, el 15% a nivel estatal y el 5% a nivel federal" (San Martín, 2021: Párr. 1). La desigualdad política que enfrentan las mujeres candidatas a cargos públicos tiene sus raíces en una cultura patriarcal y machista, especialmente en municipios con mentalidades muy tradicionales, donde prevalece la creencia de que las mujeres no deben gobernar, ya que consideran que su rol no es el de liderar a los hombres.

Como se mencionó previamente, la desigualdad política también está estrechamente vinculada a la desigualdad laboral. Para comprender mejor esta problemática, podemos identificar cuatro características esenciales de la igualdad laboral: a) Igualdad en el acceso a oportunidades, b) Igualdad en las remuneraciones, c) Condiciones laborales dignas y justas, y d) Acceso igualitario a la protección social (Camacho, M., 2011).

Por lo tanto, la desigualdad laboral surge cuando alguna o varias de estas características no se cumplen. Además, una forma de entenderla con mayor claridad es a través de la definición de discriminación laboral, que se refiere a la negación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales, teniendo en cuenta las diferencias biológicas, sociales, culturales y de género de las personas. Un ejemplo evidente de esta desigualdad se observa cuando se vulneran los derechos laborales de las mujeres, ignorando su esfuerzo, capacidades y logros, y limitando su acceso a puestos de mayor responsabilidad, todo por el simple hecho de ser mujeres (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2016). La desigualdad de

género se presenta en diversos ámbitos, pero resulta importante identificar en cuál de ellos se manifiesta de manera más evidente. Para responder a esta pregunta, en 2017 la revista española *Calle Mayor* realizó una encuesta a personas de diferentes edades y géneros, indagando sobre el ámbito en el que más se experimenta la desigualdad de género. Uno de los comentarios, de un hombre llamado Jesús, de 44 años, fue el siguiente: "La desigualdad existe en todos los ámbitos. He llegado a escuchar en una empresa que un jefe decía que una mujer no podía desempeñar mi tarea, y eso no es correcto. Además, los sueldos de las mujeres siempre son inferiores, y eso no es justo" (CM, 2017: Párr. 4).

La mayoría de los encuestados coincidieron en que la desigualdad de género se presenta principalmente en el hogar y en el ámbito laboral. Aunque cuatro de las seis personas entrevistadas, tanto hombres como mujeres, mencionaron que esta desigualdad se da en todos los ámbitos, los hombres en España parecen estar cada vez más conscientes de la existencia de esta problemática en sus entornos. Si bien este caso se refiere a España, la situación es similar en México, donde la desigualdad de género sigue siendo un problema significativo, con incluso más casos de discriminación hacia las mujeres.

Es importante señalar que, aunque las mujeres son las principales víctimas de la desigualdad, no son las únicas afectadas. La desigualdad de género es un problema que impacta a toda la sociedad, tanto a mujeres como a hombres. Las oportunidades limitadas de empleo y crecimiento laboral, así como el acceso restringido a la educación, pueden obstaculizar el desarrollo económico. Además, el hecho de que las tareas domésticas no se distribuyan equitativamente y que las mujeres continúen realizando trabajo no remunerado en casa también impide el

crecimiento económico. Por lo tanto, eliminar la desigualdad de género beneficiaría a todos, contribuyendo al crecimiento económico colectivo (Saldívar, 2019).

DESIGUALDAD, SEGREGACIÓN Y VIOLENCIA

El concepto de desigualdad es extenso, ya que no se limita únicamente a la distribución de la riqueza, es decir, a la diferencia entre quienes tienen más y quienes tienen menos, en términos de patrimonio, ingresos y salarios. También abarca el acceso a recursos básicos, como la salud, la educación y los servicios públicos en general. Cualquier persona puede verse afectada por la desigualdad, pero, de manera particular, las mujeres suelen ser tratadas de manera desigual simplemente por pertenecer a un género específico. Es importante también reconocer que las diferencias entre los grupos sociales, como las de raza, cultura o nivel económico, pueden generar rechazo y contribuir a que estas personas sean objeto de trato desigual.

Es importante mencionar que en México existe una organización que se encarga de recolectar ciertos datos que permiten tener una estadística sobre temas de desigualdad, tal es el Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Este organismo es el "responsable de formar y coordinar el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, así como de captar y difundir información de México en cuanto al territorio, los recursos, la población y economía..." (INEGI, S/F: Párr. 2), por lo que, por medio del INEGI, se establecen indicadores de pobreza relativa en lo que conlleva el acceso a la vivienda, a la salud y seguridad social, a la educación, así como las estadísticas de ocupación y empleo. Por lo tanto, el INEGI es una institución que nos permite calcular una estimación de algunos niveles de desigualdad en el país.

Pero, ¿por qué la desigualdad es un problema grave en la sociedad? En primer lugar, la desigualdad va en contra de los principios democráticos, ya que la democracia se basa en la justicia y la igualdad como valores fundamentales de un régimen. Por lo tanto, cuando se presentan actos de desigualdad, se está cometiendo una injusticia, lo cual debilita el sistema democrático. Si el Gobierno no puede garantizar a la población igualdad de oportunidades y acceso a la justicia, se crea una brecha de desigualdad. Estos actos no solo afectan negativamente a la sociedad, sino que también socavan la efectividad de las acciones gubernamentales.

Por otro lado, está la segregación, la cual "es un tipo específico de discriminación- en este caso, pero no siempre, por motivaciones racistas- que busca el distanciamiento físico para de esa forma mantener la separación social" (Grunstein, 2005: 96). No precisamente; se puede utilizar como antónimo de igualdad, puesto que la inexistencia de la segregación no necesariamente acabaría con la desigualdad. Cada una tiene sus variantes, de manera que pueden estar presentes las dos al mismo tiempo e incluso llevar una a la otra. Prácticamente, la segregación llega a ser la discriminación e incluso exclusión de la que llega a ser víctima una persona o un grupo determinado.

La segregación puede manifestarse de diversas formas y en diferentes niveles dentro de la sociedad. Una de las formas más evidentes es la segregación racial, donde las personas son excluidas debido al color de su piel. También existe la segregación étnica, que ocurre cuando una minoría cultural diferente a la dominante es marginada. La segregación sexual se refiere a la discriminación por el sexo o las preferencias sexuales de las personas, mientras que la segregación religiosa se

basa en el rechazo a las creencias y prácticas religiosas. Además, la segregación política e ideológica excluye a aquellos que no comparten una determinada ideología o postura política. Por último, la segregación social se presenta en la división de zonas según el grupo social o económico al que se pertenezca.

Un ejemplo claro de segregación social y racial se observa en la colonia Babel, en Santa Fe, dentro de la Ciudad de México. Este barrio está marcado por una gran división física, representada por una pared que separa a dos grupos muy distintos. Por un lado, se encuentran edificios modernos, pintados de colores uniformes, bien planificados, y la mayoría de sus residentes poseen autos lujosos. En contraste, del otro lado de la pared, las viviendas son más humildes, con fachadas rústicas y algunas casas aún tienen techos de lámina. Las calles, mal diseñadas, obligan a los residentes a descender por escaleras, lo que evidencia la profunda desigualdad en la zona.

Además, el autor Albert Recio (2019), citando a los autores R. Wilkinson y K. Pickett, expone que tanto la desigualdad como la segregación tienen cierta relación con otro tipo de problemas sociales, como es el caso de la violencia. Un ejemplo muy claro de ello es la desigualdad económica-laboral y la segregación social-económica. Entre menos haya oportunidades de empleo e incluso la falta de un salario justo y digno, pueden llegar a generar que las personas tomen la decisión de robar utilizando la violencia. Por lo tanto, la desigualdad de oportunidades puede llegar a generar diversos actos de violencia dentro de la sociedad. Algunos Gobiernos han señalado que para combatir las causas profundas de la violencia hay que enfocarse en el desarrollo económico y social.

La violencia es otro problema que afecta actualmente a la sociedad, el cual tiene diversas interpretaciones por autores, así como por disciplinas, por lo que empezaremos por la definición del politólogo Stoppino, el cual expone que es "la intervención física de un individuo o grupo contra otro individuo o grupo (o también contra sí mismo)". (Stoppino, 1988: 1622). Además, el autor llega a puntualizar que, para que una acción sea acto de violencia, es necesario que la intervención física sea totalmente voluntaria, es decir, que sea llevada a cabo con toda la intención de causar daño. Por lo tanto, debe de haber dos partes, el agresor y la pasiva (la víctima).

Asimismo, el autor González confirma que la violencia es "la aplicación -o amenaza de aplicación- de una fuerza física intensa de forma deliberada con la intención de causar efectos sobre el receptor de la misma" (González, 2000: 154). Prácticamente, con cualquier tipo de violencia aplicada, siempre va a haber una víctima, la cual, "es aquella que experimenta una agresión física o psicológica de otra persona o entidad, que afecta su cuerpo y mente y vulnera sus derechos y vida cotidiana" (Boletín UNAM, 2014: Párr. 3). Las consecuencias de dichos actos pueden llegar a ser fatales no solo para la víctima, sino también para su entorno, ya sea familiar o social.

Ahora bien, aunque muchos autores concuerdan con el significado del término violencia, es difícil acertar con las posibles causas, ¿Cómo justificarías el hecho de que alguien agrede física o psicológicamente a alguien? En tal caso, el filósofo inglés Thomas Hobbes describe a la violencia como una condición natural oculta del ser humano, por lo que una de las funciones del Estado es ejercer violencia de manera legítima, para preservar la vida, así como los bienes de cada uno de los ciudadanos, para evitar llegar a un estado de naturaleza, el cual se basa en que

todos son iguales y son capaces de utilizar su fuerza corporal para dominar a otros, se vale de todo para sobrevivir, es la guerra de todos contra todos (Hobbes, 1940).

LAS DIVERSAS MANIFESTACIONES DE LA DESIGUALDAD EN EL MUNDO ACTUAL

La desigualdad se manifiesta en diversos ámbitos de la vida humana y puede adoptar diferentes formas. Aunque con el paso del tiempo han cambiado muchas actitudes sociales y, en algunos casos, se ha logrado un mayor bienestar para algunos sectores, la desigualdad sigue siendo un problema persistente. A pesar de los avances, la desigualdad no solo permanece, sino que se adapta para continuar vigente en la sociedad, afectando a los mismos sectores históricamente marginados.

En este contexto, nos enfocaremos en los tipos de desigualdad, comenzando con la desigualdad social, que según el ACNUR Comité Español (2018), “se produce cuando una persona recibe un trato diferenciado debido a su posición social, situación económica, religión, género, cultura o preferencias sexuales, entre otros factores” (Párr. 3).

Este tipo de desigualdad genera exclusión y aislamiento, marcando de manera injusta a ciertos grupos sociales. Las personas afectadas directamente por esta desigualdad no solo enfrentan discriminación, sino que también son víctimas de una injusticia estructural. Lamentablemente, en México, la desigualdad social sigue siendo una barrera persistente que afecta a muchos, y es probable que, al caminar por cualquier comunidad, se pueda identificar un caso claro de esta problemática.

Un claro ejemplo de la desigualdad social en México es la situación que enfrentan miles de niños en el país. Al caminar por las calles, ya sea rumbo al trabajo, a la escuela o al parque, es común encontrarse con algún infante pidiendo dinero o

vendiendo dulces. Aunque la ley prohíbe el trabajo infantil, esta práctica sigue siendo una realidad para muchos. Es doloroso ver cómo la vida de estos niños se aleja de los derechos que deberían tener, ya que, mientras algunos disfrutan de su educación, juegos y tiempo libre, otros están preocupados por vender sus mercancías para poder llevar algo de comida a casa. La educación es un derecho fundamental, pero no todos tienen acceso a ella. Este ejemplo refleja no solo la desigualdad social, sino también la desigualdad económica y educativa.

Como bien vimos con el ejemplo anterior, la desigualdad social se nutre de otras desigualdades, como tal es de la desigualdad económica; aunque se han estudiado diversas acciones que podrían erradicar la pobreza, la desigualdad económica sigue existiendo. Esta se caracteriza por la gran diferencia existente entre la distribución de bienes e ingresos, así como de rentas entre un grupo, sociedad, país o países. La desigualdad económica puede tener varias causas; entre ellas se encuentra la desigualdad educativa, es decir, el hecho de que no todas las personas puedan tener acceso a la educación o a alguna otra preparación, como algún oficio, puede tener el efecto a futuro en cuanto a oportunidades laborales limitadas (ACNUR Comité Español, 2018).

En México se ha avanzado mucho en cuanto al tema de la libertad e igualdad de derechos de las mujeres, por lo que cada vez son más las que estudian o se preparan para poder desempeñar un oficio, ocasionando que ya no se queden en casa ocupándose del trabajo en el hogar no remunerado. Sin embargo, de acuerdo con el periódico EL PAÍS, a pesar de estos grandes cambios, México sigue siendo un país desigual, de manera que la participación laboral de las mujeres en el ingreso nacional sigue siendo baja, con apenas el 33%. Además, otro dato importante que

nos proporciona es que el 50% de la población está en pobreza. El que las mujeres no puedan ingresar al área laboral o que no tengan la oportunidad de crecimiento dentro de la empresa, nos perjudica a todos económicamente (Maldonado, 2021).

También, el que las mujeres no puedan tener oportunidades laborales pasa a ser parte de la desigualdad laboral, la cual también se puede llegar a entender como discriminación laboral, por lo que "es aquella que anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales, considerando las diferencias biológicas, sociales, culturales y de género de las personas" (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2016: Párr. 3). Aunque, prácticamente "la falta de oportunidades laborales y de crecimiento profesional que no responden a una preparación o perfil profesional, sino que ocupen por razones de estereotipos" (Márquez, 2021: Párr. 2), es la desigualdad laboral. Lamentablemente, dicha desigualdad la suelen sufrir más las mujeres que los hombres.

En cuanto a la desigualdad laboral, existen numerosos casos que ilustran este grave problema, como el despido de mujeres después de su permiso de maternidad o la falta de ascensos en el trabajo simplemente por ser mujeres. A esto se suman otros obstáculos, como la violencia, el acoso laboral y sexual, y la segregación. En México, pese a las leyes y reformas implementadas, estos casos siguen siendo comunes. Las mujeres, en particular, son las que más sufren las consecuencias de esta desigualdad. El hecho de que puedan tener hijos a menudo se convierte en un impedimento significativo para que sean consideradas para ciertos puestos o promociones, lo que perpetúa las barreras en su desarrollo profesional.

La desigualdad de género es otro tipo de desigualdad que acecha a la sociedad, por lo que sigue siendo un gran reto para el Gobierno actual. Debemos de tener

presente que “se produce cuando una persona no tiene acceso a las mismas oportunidades que una persona del otro sexo” (ACNUR Comité Español, 2018: Párr. 3). En este punto, el ejemplo más claro es el trabajo doméstico no remunerado, así como la repartición de las tareas domésticas no equitativas. Es bien sabido que la carga que reciben las mujeres dentro del hogar es excesiva; por lo tanto, es otro claro ejemplo de que las mujeres son las más afectadas. Además, no solamente en el hogar se lleva a cabo la desigualdad de género, puesto que se puede llegar a desarrollar en el ámbito laboral, político, económico, social e incluso en el educativo.

Por otro lado, se encuentra la desigualdad educativa, la cual, “es lo contrario al hecho de tener acceso a una educación tanto de calidad como de cantidad” (Rodríguez, 2009: 1-2). Por lo tanto, la desigualdad educativa se presenta cuando individuos no pueden ingresar a la escuela, ya sea por motivos económicos, como el que no puedan pagar una colegiatura, uniforme, materiales escolares, etc. También, cuando los resultados obtenidos por los estudiantes no corresponden con la cantidad de tiempo y el esfuerzo que les dedican a sus actividades, etc. (Muñoz, 2003). La educación es un bien social al que todas y todos deberíamos de tener acceso; su importancia radica en que sirve como medio para obtener un trabajo digno a futuro y a favor de la sociedad, genera personas mejor educadas.

SEGREGACIÓN Y SU FORMA DE MANIFESTACIÓN

La segregación hace referencia al acto de excluir o separar a individuos o grupos por diversas razones, aunque la base común es la percepción de diferencias entre unos y otros. A pesar de los esfuerzos continuos tanto de instituciones gubernamentales como del sector privado para erradicar la segregación, mediante la promoción de los derechos humanos y la protección de los grupos vulnerables

dentro de la sociedad, este problema sigue afectando a sectores específicos de la población. La segregación se presenta de diversas formas y por múltiples razones, lo que demuestra que, aun con los avances, sigue siendo un desafío persistente.

Por lo tanto, la segregación se puede llegar a manifestar de distintas maneras dentro de la sociedad, por ejemplo, por medio de la segregación social, la cual en la actualidad se puede basar en la diferencia de relaciones de poder, de ingresos y subordinación dentro de una comunidad, por lo que pueden ser muy evidentes; cada grupo social tiene su espacio específico dentro de la sociedad, prácticamente es la separación de ciertos individuos o grupos. Además, puede haber una escasa o nula interacción entre los grupos sociales, debido al desprecio a los que menos tienen. Generalmente, ponen como causa a la industrialización y a la economía. Un claro ejemplo de ello es la estructura que tiene la colonia Babel en la CDMX, la cual fue expuesta en el apartado anterior (Roitman, 2003).

Por otro lado, se encuentra la segregación racial. Se puede definir como "la separación, ya sea por ley o por medio de una acción, de personas de diferentes etnicidades en todo tipo de actividades diarias, como la educación, la vivienda y el uso de instalaciones públicas" (Briceño, 2018: Párr. 3). La exclusión, por motivo de raza, origen étnico o apariencia física, puede llegar a violentar los derechos humanos de tales personas. Es lamentable que por tan solo su apariencia física sean rechazadas las personas, porque realmente el desprecio es por su apariencia, en tal punto no importa la clase social de la persona ni su educación. Prácticamente, la segregación racial se describe con la siguiente oración: personas de piel clara a un lado y las de piel oscura al otro.

La acusación que realizaron hacia el restaurante Sonora Grill ubicado en Polanco es un caso de segregación racial, la cual, después de acusaciones anónimas por medio de redes sociales, expusieron al restaurante de racismo. Una de las acusaciones fue de un ex empleado, exponiendo que les pedían que sentaran a los clientes de acuerdo a su apariencia física, por lo que sentaban de un lado a los de tez blanca y del otro a los morenos (Zerega, 2022). Además, un supuesto trabajador filtró que el dueño del restaurante ordena contratar a personas de tez blanca y de figura estética para ocupar puestos de poder; lo mismo ocurre para el personal de la puerta, incluso prefieren a gente extranjera, todo por la buena apariencia (El Financiero, 2022).

La segregación de género es un tema de relevancia actual que se manifiesta en diversos ámbitos. Como se ha señalado, tanto la sociedad como las estructuras culturales tradicionales tienen una gran responsabilidad en los roles de género asignados a cada sexo, así como en el sexismo que prevalece en nuestra sociedad. Estos comportamientos han contribuido a la exclusión, ya sea de las mujeres o, en algunos casos, de los hombres. Sin embargo, se considera que el sexo femenino es quien sufre más la segregación, dado que el patriarcado ha persistido a lo largo de generaciones, mientras que el matriarcado ha sido prácticamente inexistente. A pesar de los esfuerzos constantes de las mujeres por desafiar y debilitar esta condición, el patriarcado sigue siendo una estructura profundamente arraigada en nuestra sociedad.

Tanto la segregación racial como la de género llegan a ser parte de la laboral, pues, como bien se expuso con el caso del restaurante Sonora Grill, una de las razones para excluir a las personas de su área laboral es por su apariencia física, mientras que en otras áreas laborales, otras de las razones para rechazar a las personas son

por su sexo. En el caso de segregación laboral por género, esta consiste en la concentración desmedida de mujeres en unas labores y de hombres en otras diferentes (Briceño, 2018). Por ejemplo, la sociedad tiene el estereotipo de que el trabajo de arquitectura, las personas que se dedican a la construcción como los albañiles e ingenieros, son ocupaciones que son especialmente para hombres, mientras que las mujeres se pueden emplear como secretarias.

Según los estereotipos, se cree que las mujeres carecen de ciertas habilidades que se consideran propias de los hombres, como la fuerza física (por ejemplo, se afirma que solo los hombres tienen la capacidad para desempeñar labores como la construcción, ya que se considera que las mujeres no tienen la fuerza necesaria para realizar estos trabajos). Asimismo, se les niega la habilidad de liderazgo, ya que se piensa que el sexo femenino no tiene el tiempo, el carácter ni la capacidad para ocupar cargos directivos, y se asume que no podrían manejar equipos de trabajo. Además, históricamente se ha considerado que las mujeres no tienen aptitudes para las matemáticas y las ciencias, lo que resultó en una casi nula participación femenina en áreas como la ingeniería. Sin embargo, en la actualidad, las mujeres han logrado incursionar cada vez más en estas disciplinas, demostrando que poseen la misma capacidad que los hombres para desarrollarse en ellas.

LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL: ANÁLISIS CONCEPTUAL

Para empezar a abordar el tema de la Administración Pública en nuestro país, es necesario conocer los conceptos básicos que están relacionados con el tema.

Uno de los conceptos fundamentales es el de administración, que se entiende como el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos de una organización con el fin de alcanzar sus

objetivos de manera eficiente y eficaz. Este proceso incluye la toma de decisiones estratégicas, la coordinación de actividades y la evaluación de resultados para garantizar el cumplimiento de la misión y visión de la organización (Chiavenato, 2000).

En cuanto a la Administración Pública, se le define como un conjunto de actividades y procesos mediante los cuales el Estado organiza, gestiona y controla los recursos y servicios para cumplir con sus objetivos y funciones en beneficio de la sociedad. En este sentido, se encarga de la implementación de políticas públicas, la ejecución de tareas relacionadas con la prestación de servicios esenciales como educación, salud y seguridad, y la gestión interna de las instituciones gubernamentales. Según Hernández (2011), la administración pública tiene como objetivo principal asegurar que los servicios del Estado lleguen de manera eficiente y efectiva a la población. Además, López (2013) destaca que esta disciplina no solo busca la eficiencia en la gestión de los recursos públicos, sino también la satisfacción de las necesidades sociales, contribuyendo al bienestar general de los ciudadanos.

Si la Administración Pública es el conjunto de actividades y procesos mediante los cuales el Estado organiza y gestiona los recursos y servicios para cumplir con sus objetivos y funciones en beneficio de la sociedad, la Administración Pública Federal es aquella que se ocupa específicamente de la gestión y ejecución de políticas públicas a nivel nacional, bajo la dirección del gobierno central. Esta administración abarca los órganos, dependencias y entidades del gobierno federal, y se encarga de coordinar y ejecutar los programas, leyes y servicios que afectan a toda la población del país. Su principal función es asegurar que las decisiones tomadas por el gobierno federal se implementen de manera eficiente en áreas clave como la

seguridad nacional, la educación, la salud, la infraestructura y la economía, entre otras. A través de las diversas secretarías de Estado y organismos autónomos, la Administración Pública Federal busca garantizar el bienestar de los ciudadanos a nivel nacional, tomando decisiones estratégicas y coordinando acciones a nivel federal (Hernández, 2011; López, 2013).

LA INCLUSIÓN FEMENINA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL: PRIMEROS AVANCES

La integración de las mujeres en la Administración Pública Federal en México ha sido un proceso lento y progresivo, que comenzó a mostrar avances importantes a partir de la segunda mitad del siglo XX. Anteriormente, la participación femenina en la política y la administración del país era restringida debido a las barreras sociales y culturales que prevalecían. No obstante, desde la década de 1950, comenzaron a gestarse cambios significativos, lo que permitió a las mujeres acceder a puestos en el gobierno federal.

Uno de los momentos clave fue el nombramiento de Rosaura Zapata en 1958, quien se convirtió en la primera mujer en ocupar un cargo de alto nivel en el gobierno federal mexicano. Ella fue designada Subsecretaria de la Secretaría de Agricultura y Ganadería durante el gobierno de Adolfo López Mateos, marcando un hito histórico para la inclusión femenina en la Administración Pública Federal. Según Tello (2015), "Rosaura Zapata fue la primera mujer en ocupar un puesto importante en la Administración Pública Federal en México" (p. 45).

El progreso no se restringió a un único nombramiento, sino que formó parte de un proceso más amplio. Durante la administración de Luis Echeverría Álvarez (1970-1976), se implementaron políticas públicas orientadas a promover la igualdad

de género, lo que facilitó el acceso de más mujeres a puestos de liderazgo y toma de decisiones en las instituciones gubernamentales. Como menciona García (2019), "el sexenio de Echeverría fue crucial para que se impulsaran políticas de igualdad que facilitaran la inclusión de las mujeres en la administración pública" (p. 78).

A pesar de los avances logrados, la presencia de mujeres en la Administración Pública Federal siguió siendo restringida durante muchas décadas, enfrentando barreras importantes para acceder a posiciones de poder. Sin embargo, con el tiempo se establecieron diversas instituciones y programas destinados a impulsar la participación femenina en la política y en los procesos de toma de decisiones gubernamentales. Además, la inclusión de las mujeres en la administración pública no solo les permitió acceder a puestos de liderazgo, sino que también dio lugar a la creación de mecanismos que favorecen su participación activa en la política y la toma de decisiones (Tello, 2015).

CAPÍTULO I: SOCIEDAD, DESIGUALDAD DE GÉNERO Y DEBILIDAD DEMOCRÁTICA

En este capítulo se examinarán ciertas actitudes históricas que, a lo largo del tiempo, se han consolidado como formas predominantes de organización social, tales como el patriarcado, el sexismo y los roles de género. Estos conceptos, desde una perspectiva histórica, no benefician al conjunto de la sociedad; por el contrario, perpetúan la desigualdad de género en diversas esferas: social, económica, política y laboral. Lamentablemente, estas prácticas e ideologías se han arraigado profundamente y se han transmitido de generación en generación, lo que dificulta su erradicación de manera inmediata.

Desde este momento, nos es importante marcar la diferencia entre sexo y género, dado que las personas las llegan a percibir como lo mismo; sin embargo, son diferentes. El sexo son las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que se llegan a denominar hombres y mujeres; además, se nace con tales características. Mientras que el género es un conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura e incluso en determinado momento histórico, es tomado como base de diferencia sexual; asimismo, determina comportamientos específicos tanto para hombres como para las mujeres (Inmujeres y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2007).

Asimismo, se analizará cómo la desigualdad de género socava el régimen democrático. Es importante recordar que la democracia se fundamenta en un conjunto de valores que guían la convivencia en la sociedad, siendo la igualdad uno de los más esenciales. En este contexto, cuando una sociedad compuesta tanto por hombres como por mujeres experimenta un deterioro en la práctica de estos valores,

y se marginaliza al sexo femenino, se limita su desarrollo y acceso a diversos ámbitos, como el laboral y el político, afectando negativamente la equidad y la democracia misma.

Aun así... ¿Se le podría llamar democracia?

Por lo tanto, la democracia es una forma de organización social en la que las prácticas y costumbres juegan un papel fundamental. Si nos centramos en las necesidades actuales y buscamos transformarlas, como en el caso de la desigualdad de género, esto representaría un avance significativo en el fortalecimiento de la democracia. Esto se debe a que no puede existir una democracia plena en la que no se garantice la participación equitativa de toda la sociedad, especialmente cuando, como ocurre en muchos contextos, las mujeres constituyen una parte mayoritaria de la población y, sin embargo, no tienen acceso a los mismos derechos y oportunidades que los hombres.

1.1 PERSPECTIVA HISTÓRICA: PATRIARCADO, SEXISMO Y ROLES DE GÉNERO

Comenzaremos este apartado definiendo los conceptos de patriarcado, sexismo y roles de género, ya que consideramos que son fundamentales para comprender el proceso que las mujeres han atravesado en relación con la desigualdad y la inequidad. Para que se den acciones discriminatorias hacia el sexo femenino, deben existir causas subyacentes que propicien estos actos. En este sentido, creemos que estos conceptos son los principales impulsores de la exclusión y discriminación de las mujeres en diversos ámbitos sociales.

Se puede definir al patriarcado como la relación de poder directa entre los hombres y mujeres, en donde los hombres tienen la necesidad de control, uso, sumisión y

opresión hacia el sexo femenino, de tal manera que el poder lo ejecuta directamente el hombre hacia la mujer (Cagigas, 2000: 307). Prácticamente, el patriarcado está compuesto de un dominador: hombres, y un subordinado: mujeres, provocando una desigualdad entre ambos.

Mientras que en el glosario para la igualdad de Inmujeres define sexismo como:

El sexismo se refiere al conjunto de prácticas discriminatorias que existen tanto en conductas como en pensamientos, basadas en creencias en torno al sexo y el género de las personas. Estas acciones discriminatorias que benefician a un sexo sobre el otro pueden estar dirigidas también a identidades sexuales diversas (lésbico, gay, bisexual, transexualidad, transgénero, travestis, intersexo) y otras condiciones marcadas por la desigualdad o estigmatización (Inmujeres, S/F: Párr. 5).

Es importante señalar que el sexismo no solo se presenta a nivel individual, sino también en el ámbito institucional, como en escuelas, hospitales, centros comerciales, restaurantes y dependencias gubernamentales. Este se manifiesta a través de actitudes como la violencia, la agresión, la exclusión y el desprecio. Un ejemplo personal de esta realidad ocurrió durante mi tiempo en la preparatoria, con un profesor de álgebra que, constantemente, les decía a las mujeres que no eran capaces de resolver las ecuaciones y que deberían dedicarse a tareas como hacer tortillas en lugar de estudiar matemáticas. Aunque este caso puede parecer inverosímil, refleja una situación que muchas mujeres enfrentan en su vida diaria.

Por otro lado, respecto a los roles de género, en Inmujeres lo describen como:

El término explica el conjunto de conductas y expectativas, que deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las mujeres y los hombres. A pesar de la persistencia de estos roles asignados a unas y otros a partir de estereotipos de género, en muchas culturas y sociedades actuales aún prevalecen en las relaciones familiares, sociales o laborales (Inmujeres, S/F: Párr. 3).

El patriarcado, el sexismo y los roles de género son temas que han estado presentes a lo largo de la historia de la humanidad, por lo que, para poder explorar sus orígenes, es necesario movernos hacia el siglo XIX. Sin embargo, para poder entender de mejor manera la situación, es necesario señalar que antes de tal siglo, la situación de las mujeres no era de lo más favorable, puesto que las mujeres eran dependientes de los hombres. En el ámbito educativo, el analfabetismo se daba más en el sexo femenino que en el masculino. Además, legalmente eran sometidas por sus esposos, pues no podían poseer propiedades. Prácticamente, la situación para las mujeres era algo oscura; no tenían libertad de expresión ni mucho menos para poder actuar (Palanca, 2012).

Posteriormente, en el siglo XIX con la revolución industrial, se da un proceso de cambios, tanto económicos, tecnológicos, como sociales y culturales. Los efectos de la revolución se notaron en la vida de muchas familias, de tal manera que surge el feminismo, así como los movimientos feministas. A partir de ese momento, algunas mujeres se convirtieron en participantes vocales del movimiento por los derechos del sexo femenino. Se puede decir que tales cambios fueron inesperados, dado que se esperaba que las mujeres vivieran en gran medida confinadas dentro de su casa, ocupándose de cocinar, limpiar, lavar y criar a los hijos; prácticamente querían que el

sexo femenino no socializara, permitiéndole tener toda su atención a su hogar. Lo anterior son expectativas tradicionales antes del siglo XIX (Palanca, 2012).

Si bien las condiciones laborales mejoraron significativamente para la mujer desde el siglo XIX, dado que ahora se podían ganar el sustento como hilanderas, modistas, orfebres, cerveceras, pulidoras de metales, productoras de botones, niñeras, lecheras o criadas en las ciudades y/o en el campo (Delgado. D. 1993). Se afirma que se les brindó el acceso a las mujeres a diversos empleos gracias a la revolución industrial, generando nuevas oportunidades en todos los sectores. Sin embargo, aún existía una gran desigualdad de género ocasionada por el sexismo y los roles de género; continuamente se cuestionaban: ¿qué trabajo era o no apropiado para las mujeres? Desde ese momento se planteó que el trabajo de las mujeres no valía lo mismo que el de un hombre; tenían la idea de que el sexo masculino producía más que el femenino, por lo que el trabajo de la mujer lo definían como algo barato, prácticamente como una pérdida de tiempo. Además, la inferioridad que existía en el trabajo ocasionó que existieran diferencias entre un salario y otro.

Pero las mujeres no querían quedarse en esa posición; la motivación por querer ser escuchadas y vistas se expandía entre la sociedad. Específicamente, en 1848 se produjo en Estados Unidos el primer documento colectivo en defensa de los derechos de las mujeres, el cual se llamaba Declaración de Seneca Falls. En este documento se exponen las limitaciones de los derechos legales de las mujeres en Estados Unidos, puesto que no tenían derecho a votar ni a ser votadas, tampoco podían crear leyes; además, no tenían derecho a tener propiedades ni bienes, por lo que estaban sometidas legalmente a diferencia de los hombres, que tuvieron muchas más libertades en tal momento (Palanca, 2012). Por lo tanto, en Estados

Unidos, la lucha feminista del siglo XIX se centró en la búsqueda del derecho al voto por parte del sexo femenino.

Posteriormente, en Europa, específicamente en Londres, en el año de 1888, se desató la primera huelga de mujeres. La huelga de las cerilleras fue una acción sindical emprendida por las mujeres y adolescentes que laboraban en la fábrica de cerillas Bryant & May, protestando sobre las malas condiciones de trabajo. Se denunciaron las jornadas laborales de catorce horas, así como los bajos salarios, las multas arbitrarias y las graves enfermedades provocadas por los químicos utilizados durante su jornada. Años anteriores, ya habían intentado protestar; sin embargo, no tuvieron éxito. Fue hasta el año de 1888 que tomaron como causa el despido injustificado de una compañera. La huelga sería levantada cuando se cumplieran sus condiciones; entre ellas se encontraba la mejora del salario y sus condiciones laborales. Posteriormente, fueron concedidas gracias a la publicidad que tuvo tal acontecimiento. La fábrica ganó muy mala publicidad debido a la multa, lo que ocasionó que, en 1901, decidieran cambiar el material a uno menos inofensivo (Rodríguez, 2013).

Las cerilleras fueron mujeres que lucharon por sus derechos en Londres de 1870 a 1890. Fue una época difícil para el sexo femenino; sin embargo, gracias a su coraje y sus ganas por querer cambiar al sistema, lograron doblegar a una industria. Además, no solamente fue un hecho de proceso para Londres, sino que, gracias a ese hecho, en la década de los ochenta las mujeres mexicanas lograron algunos avances significativos, dado que su situación no era distinta a lo que pasaba en Europa. Las noticias se difundían con rapidez; la huelga de las mujeres en Londres fue publicada por *El siglo diez y nueve*, en su edición del 29 de septiembre de 1890,

por lo que México pudo estar enterado de tal hecho. Además, seguramente fue un acontecimiento que motivó a las mujeres mexicanas para poder pelear por sus derechos (Olveda, 2023).

Como bien se mencionó en el apartado anterior, durante el siglo XIX las mujeres mexicanas estaban pasando momentos de desigualdad e inequidad. Se esperaba que, después de la independencia de México, hubiera cambios significativos para el sexo femenino. Es cierto que hubo cambios en las estructuras políticas, ideológicas, económicas y sociales; sin embargo, la mujer no vivió cambios en su entorno, puesto que los hombres aún no querían reconocer a las mujeres fuera del hogar. Por lo tanto, la independencia no le permitió a la mujer introducirse en la vida social, política, económica ni laboral (González, 2007). La iglesia cumplió un papel fundamental en la vida de muchas mujeres en el siglo XIX, ya que la religión era una actividad que el sexo femenino podía realizar, sin ser criticadas. Prácticamente, la iglesia era el único lugar donde podían estar y convivir fuera de casa.

Ya para principios del siglo XX, las mujeres mexicanas comenzaron a luchar por sus derechos, buscando tanto la igualdad como la equidad. Fue una lucha en donde ambos sexos se unieron para exigir hacer válidos sus derechos. La revolución mexicana fue un proceso importante donde el sexo femenino demostró que tenía las mismas capacidades que los hombres y de lo que eran capaces. En 1910, durante la revolución, las mujeres se unieron a la lucha armada, desempeñando un papel fundamental en la lucha por la libertad e igualdad. Cabe destacar que las mujeres tuvieron una presencia importante, dado que participaron activamente dentro de la batalla, así como en la toma de decisiones. Posteriormente, se lograron cambios significativos, ya que se promulgaron leyes que protegían los derechos tanto

laborales como sociales de todas las mujeres mexicanas, así como el derecho al voto. Además, se estableció la igualdad de salarios (González, 2007).

A partir de este periodo, se alcanzó una igualdad de derechos y obligaciones para las mujeres, respaldada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Se estableció una igualdad legal tanto para hombres como para mujeres, y se reconocieron derechos laborales, como el permiso por maternidad, la seguridad social, la pensión y el retiro. Sin embargo, la participación de las mujeres seguía siendo escasa, ya que permanecían en el ámbito doméstico. El patriarcado, el sexismo y los roles de género seguían dominando los hogares de las familias mexicanas. Era de esperarse que los hombres no aceptarían el nuevo sistema de inmediato, pues su cultura estaba tan arraigada que aceptar las leyes y permitir el acceso de la mujer a espacios que antes eran exclusivos para hombres representaba una amenaza a sus principios (Olveda, 2023).

Un logro significativo para las mujeres mexicanas sucedió en el siglo XX, el 17 de octubre de 1953. Se le concedió a la mujer el derecho a votar y ser votada para cargos de elección popular en México (Banco del Bienestar, Sociedad Nacional de Crédito, Institución de Banca de Desarrollo, 2018). Fue un avance significativo; sin embargo, el sexismo seguía permanente contra la mujer por razones de género, lo que impidió que pudieran ejercer su derecho con plenitud. Las mujeres podían votar, pero no podían postularse para un cargo, ya que los hombres creían que, si una mujer gobernaba, les quitaba un pedazo de su hombría; prácticamente sentían que los desplazaban de su rol, por lo que llevaba a hacer una gran ofensa para el género masculino.

Los grupos feministas cumplieron un papel esencial para los avances a favor de la igualdad de género. Estos desarrollaron una intensa actividad de crítica cultural, con la cual iniciaron a criticar fuertemente al sexismo. A través de estos grupos se empezaron a difundir las ideas y los principios feministas, por medio de foros, manifestaciones, concursos y denuncias públicas. Además, en el siglo XX se crearon las primeras organizaciones de apoyo, como, por ejemplo, el Centro de Apoyo a Mujeres Violadas y el Colectivo de Acción Solidaria con Empleadas Domésticas. Ya para 1990, el concepto de perspectiva de género adquirió gran resonancia dentro del discurso político. El término ayudó a que las mujeres tuvieran un gran protagonismo durante los siguientes años del siglo, logrando ocupar más cargos públicos, así como una creciente presencia política (Lamas, 2022).

A principios del siglo XXI, integrantes de grupos feministas asumieron su posición en la intervención política, ya que no solo buscaban una participación popular, sino que aspiraban a ocupar puestos dentro de las estructuras partidarias, legislativas y gubernamentales. La difusión de los derechos de las mujeres jugó un papel clave en ese momento para enfrentar el sexismo, aunque también se dio una manipulación, pues algunos discursos de mujeres políticas conservadoras adoptaron términos feministas. Sin embargo, a esas alturas, las mujeres feministas no eran vistas como figuras autoritarias en el mundo de la política. Si bien es cierto que algunas personas y organizaciones políticas se mostraban simpatizantes del término feminismo, no aceptaban la idea de que este concepto respaldara abiertamente el aborto y el lesbianismo (Lamas, 2022).

En el siglo, XXI en México, se han implementado reformas como las cuotas de género para integrar a las mujeres al interior de los partidos políticos, debido a que

la discriminación seguía. Posteriormente, pese a las reformas, los partidos aún implementaban todo tipo de medidas para evitar su acceso. En el 2008, se reformó el COFIPE para incrementar la participación de la mujer en un 40%; sin embargo, se encargaron de impedir a toda costa su acceso, de modo que se presentó el caso de las llamadas Juanitas, que se postularon como candidatas para cumplir la cuota de género, pero renunciaron en cuanto obtuvieron el triunfo, para que sus suplentes varones ocuparan la curul” (Gamboa y Ángeles, 2021: 75).

Actualmente, tras la reforma de paridad de género de 2014, se alcanzó una paridad de género en el poder legislativo, tanto a nivel federal como estatal. Sin embargo, las mujeres siguen enfrentando los efectos del patriarcado, el sexismo y los roles de género. Aunque han logrado ocupar posiciones en diversas áreas, los estereotipos de género continúan siendo utilizados para obstaculizar su progreso. Un claro ejemplo de esto se observa en el ámbito social y laboral, como en la Administración Pública Federal (APF), donde, aunque se contratan mujeres, estas no reciben las mismas oportunidades para ascender a cargos de alto nivel debido a los prejuicios relacionados con su género.

Un factor clave a considerar es la doble jornada laboral a la que se enfrentan las mujeres. Si bien es cierto que hoy en día participan activamente en la vida económica, también continúan asumiendo las responsabilidades domésticas. Esto se debe a que persiste la creencia de que las tareas del hogar, como el cuidado de los hijos, asistir a reuniones escolares o velar por su bienestar cuando se enferman, son "cosas de mujeres". ¿Cómo se puede justificar esta actitud? ¿Será que los hombres se cansan más fácilmente o, por el contrario, siguen perpetuando

comportamientos arraigados en la cultura patriarcal, el sexismo y los roles de género?

El sistema patriarcal es una práctica histórica que, como cualquier costumbre, tuvo un comienzo, pero también debe tener un fin. A diario, se lucha por erradicarlo, aunque muchos aún lo perpetúan dentro de sus familias, transmitiendo sus efectos negativos a la sociedad. Tanto hombres como mujeres debemos comprender que este sistema ya no tiene cabida en la sociedad actual. Es fundamental avanzar y no quedarnos estancados en estructuras arcaicas. Para lograrlo, necesitamos eliminar desde sus raíces el patriarcado, el sexismo y los roles de género.

1.2 UNA SOCIEDAD DESIGUAL ES MENOS DEMOCRÁTICA

La democracia es un concepto multifacético que puede entenderse de diversas maneras: como un conjunto de valores que orientan la vida de las personas, como un estilo de vida o incluso como un régimen político. No obstante, a menudo resulta complicado para muchos ciudadanos asignarle una definición precisa. La historia de la democracia está marcada por una constante lucha por la obtención de derechos fundamentales, como el respeto a las minorías, la libertad de expresión, el derecho al voto, la igualdad y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. En este sentido, la democracia no solo es un ideal, sino también un régimen político basado en un conjunto de valores, actitudes y creencias (INE e IIJ-UNAM, 2020).

El artículo 40º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos garantiza que el régimen mexicano se basa en una democracia:

Artículo 40. Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República representativa, democrática, laica y federal, compuesta por Estados libres y soberanos en todo lo

concerniente a su régimen interior, y por la Ciudad de México, unidos en una federación establecida según los principios de esta ley fundamental (2024).

Es importante señalar que a muchas personas les atrae la idea de la democracia debido a su sistema de poder dividido, lo cual busca evitar el abuso de poder o el autoritarismo. Este modelo permite la participación ciudadana a través de consultas o votaciones para la elección de cargos, así como la intervención en asuntos de interés común. Sin embargo, también existen quienes rechazan la idea de compartir el poder, argumentando que distribuirlo entre diversas personas puede dificultar el consenso. Para estos individuos, la democracia podría no parecer el régimen más adecuado para gobernar un país, ya que consideran que la toma de decisiones se vuelve más compleja y menos eficiente.

La palabra griega *demokratia* se compone de *demos*, que quiere decir "pueblo"; y de *kratos*, que quiere decir "poder". Por tanto, traducida en castellano, significa "poder del pueblo". Si es así, las democracias "tienen que ser" lo que dice la palabra: sistemas y regímenes políticos donde el pueblo es el que manda (Sartori. 2009: 15).

Desde la postura del politólogo Robert Dahl, en su obra *"Democracy and its Critics"*, define a la democracia como un sistema político que permite una participación activa y significativa de los habitantes en el proceso de la toma de decisiones, por medio de elecciones libres y competitivas. Tal régimen debe tener ciertas características, en donde se incluye la igualdad política, en donde la opinión de todos los ciudadanos, porta con la misma oportunidad de influir en los resultados electorales, por lo que debe de haber competencia política, lo que implica un sistema de partidos plurales y diversos que presenten opciones políticas. También el politólogo, sostiene

que una democracia efectiva debe garantizar la libertad de expresión y los derechos civiles, permitiendo que los ciudadanos cuenten con el derecho a la crítica y al debate (1989).

De acuerdo con la página oficial del Gobierno de México, los valores fundamentales que rigen nuestra sociedad para lograr un proceso democrático exitoso son: "honestidad, solidaridad, igualdad, tolerancia, justicia social, libertad, respeto, pluralismo, responsabilidad, bien común, legalidad, justicia, participación" (Secretaría de Gobernación, 2016). Uno de los valores clave que debe garantizar la democracia es la igualdad; por lo tanto, los gobernantes deben velar por su cumplimiento en toda la sociedad, no solo para unos pocos.

Dicho lo anterior, surge la pregunta: ¿Cuál es la relación entre género y democracia? Estos términos están estrechamente vinculados por los principios fundamentales de la democracia, como la igualdad y la participación. Es cierto que, en muchos sistemas democráticos históricos, las mujeres no gozaban de los mismos derechos que los hombres, especialmente en aspectos como la participación política y el derecho al voto. El sufragio femenino, por lo tanto, fue el resultado de una lucha constante que se extendió por mucho tiempo y en muchos países del mundo. Gracias a esa lucha, las mujeres lograron obtener los mismos derechos que los hombres, incluido el derecho al voto y la participación plena en el régimen democrático. En consecuencia, en una democracia actual, la idea es que todos los ciudadanos, independientemente de su género, disfruten de los mismos derechos y oportunidades para participar en los procesos políticos, tomar decisiones colectivas y acceder a cargos de poder.

Es importante exponer el significado de democracia, pero también es importante destacar: ¿Cómo es en realidad la democracia? Como bien se mencionó al comienzo del apartado, se deduce que la democracia está especialmente abierta a, y depende de, la tensión entre hechos y valores. Aparte, existe el ideal de lo que es la democracia y de lo que debería ser. Es decir, la democracia debería de ser para todos por igual, sin importar el sexo, raza o condición; sin embargo, eso es lo que debería de ser (Sartori. 1988: 26 y 27).

Lamentablemente, el hecho de que un país se autodenomine democrático no implica necesariamente que se guíe por los valores que definen a este sistema ni que beneficie a toda la sociedad. Hoy en día, sigue siendo complicado lograr una democracia plena debido a la persistencia del patriarcado, los roles de género y el sexismo, que dificultan la igualdad de género y la participación política. Sin embargo, es importante reconocer que ha habido avances significativos, pues vivimos en sociedades más abiertas que observan de manera más estricta los derechos humanos en diversos aspectos. Se ha avanzado en áreas como la educación, la economía, la familia, la política y lo social.

La desigualdad afecta más a ciertos grupos, siendo las mujeres las más perjudicadas, no solo en el ámbito social, sino también en diversas áreas de la vida. Las prácticas patriarcales siguen moldeando la vida de las mujeres, limitándolas a roles tradicionales como el cuidado del hogar y la crianza de los hijos, lo que les impide participar plenamente en el ámbito laboral. A menudo se les considera incapaces de desempeñar ciertas tareas fuera del hogar, basándose en prejuicios sobre su fuerza y carácter.

La desigualdad de género es un problema histórico que ha restringido las oportunidades de las mujeres durante siglos. Aunque han luchado para eliminar estas barreras, con el objetivo de mejorar su bienestar y el de sus hijas, hermanas y madres, aún persisten conductas que dificultan la plena consecución de la igualdad. A pesar de los esfuerzos para cambiar actitudes y prácticas discriminatorias, la lucha por la equidad continúa.

La desigualdad de género en la sociedad contemporánea se refleja principalmente en la violencia dentro del hogar. Esta violencia se manifiesta de diversas maneras, como la distribución desigual de las responsabilidades domésticas, la limitación de las oportunidades laborales fuera del hogar y la restricción al acceso a la educación, lo cual puede llevar a situaciones de violencia física, económica, sexual y psicológica. En México, este problema se ve reflejado en el incremento de feminicidios, el acoso sexual en espacios públicos y en el transporte, así como en la exclusión de las mujeres de ciertos cargos políticos y en las desigualdades dentro del entorno laboral.

El ámbito educativo también se ve afectado por esta desigualdad. En diversas zonas marginadas, los niños y adolescentes enfrentan barreras significativas para acceder a la educación, y cuando lo logran, muchas veces la calidad educativa es deficiente. A pesar de que la educación debería ser gratuita y laica, las cuotas "voluntarias" exigidas por algunas instituciones dificultan el acceso a la educación, ya que aquellos padres que no pueden cubrirlas no pueden inscribir a sus hijos. Además, no todas las familias tienen la posibilidad de adquirir uniformes y materiales escolares, lo que representa otro obstáculo para acceder a una educación de calidad.

La pandemia de COVID-19 exacerbó aún más estos problemas. Con la transición de la enseñanza presencial a la modalidad en línea, surgieron nuevos retos. Las familias tuvieron que contar con dispositivos electrónicos y una conexión a internet, lo que no era posible para todos. La falta de acceso a estas herramientas provocó que muchos estudiantes se quedaran sin poder asistir a clases, generando un retraso significativo en su formación.

De acuerdo con estimaciones del Banco Mundial, la pandemia causó en México un rezago que equivale a dos años de escolaridad. Antes de la pandemia los mexicanos alcanzaban en promedio aprendizajes correspondientes a 3° de secundaria. Hoy su conocimiento llegará solo al equivalente a 1° de secundaria. La evidencia más reciente muestra que durante la pandemia los mexicanos perdieron, en promedio, aprendizajes equivalentes a dos años de escolaridad. (IMCO, 2021, Párr. 5).

La desigualdad de género también se manifiesta en el acceso limitado a la educación, especialmente en el contexto de la enseñanza en línea. Las niñas y mujeres se vieron particularmente afectadas, ya que en muchas familias las responsabilidades domésticas y de cuidado recaen mayormente sobre ellas, lo que agravó aún más la brecha en el acceso a herramientas educativas esenciales. En muchas ocasiones, las niñas tuvieron que interrumpir sus estudios para colaborar en las tareas del hogar, lo que impactó negativamente tanto en su rendimiento académico como en su desarrollo personal y profesional a largo plazo.

El rezago educativo y la desigualdad en este ámbito están estrechamente relacionados con los roles de género tradicionales. En muchas culturas, se espera que las niñas se encarguen de las tareas domésticas o del cuidado familiar, lo que

limita sus oportunidades educativas. Además, la falta de recursos en algunas familias genera un obstáculo adicional, ya que a menudo se prioriza la educación de los hijos varones, bajo la creencia de que son ellos quienes deben proveer para la familia en el futuro.

Puntualizando en el ámbito político, actualmente la mujer cuenta con los mismos derechos políticos que los de un hombre; no obstante, se ha obstaculizado de todas las maneras posibles el acceso de las mujeres a los diversos cargos que integran cada uno de los niveles de Gobierno. Durante mucho tiempo “la ausencia de mujeres como gobernantes o representantes electos no era un requisito de la democracia para ser democracia” (INE e IJJ-UNAM, 2020: Párr. 2); sin embargo, a pesar de que existe una paridad de género dentro de los poderes, aún se presenta una desigualdad dentro de la Administración Pública, debido a que se está impidiendo el acceso a las mujeres a los altos cargos.

En México, específicamente dentro de la Administración Pública, la presencia de mujeres al interior de las Secretarías de Estado disminuye conforme se va elevando el puesto y el nivel de ingresos, y no necesariamente porque los hombres estén mejor preparados que las mujeres, ya que de acuerdo a una investigación del Centro de Investigación de Política Pública guiada por el Instituto Mexicano para la Competitividad, “El 43% de las servidoras públicas cuenta con una licenciatura, en contraste con el 35% de los servidores públicos. Sin embargo, hay 33% menos mujeres en los puestos de mando” (IMCO Staff, 2021: Párr. 9). Por lo tanto, no solo se hace presencia de la desigualdad, sino también de la inequidad.

Respecto al ámbito laboral, pese a las diversas reformas que se han hecho a favor de la igualdad, tales como los artículos 2º y 56º de la Ley Federal del Trabajo

(LFDT), en donde se establece la igualdad de género, así como la equidad que debe de haber dentro del área laboral (LFDT, 2024: 1-17), se siguen generando actitudes que fomentan la desigualdad laboral, y no porque no se contraten mujeres, sino porque no les dan las mismas oportunidades que a un hombre; no pueden o puede llegar a ser muy difícil ocupar un puesto de alto cargo; asimismo, no se les da el poder de toma de decisiones. Lamentablemente, la desigualdad se genera a partir de que, a pesar de que la mujer tenga más experiencia que un hombre o tenga un mayor grado de estudios, no se le da la oportunidad, solo por el hecho de pertenecer al género femenino.

De acuerdo con el análisis realizado por la consultora Deloitte "Una perspectiva global", esta investigación se basó en la presencia de las mujeres dentro de los Consejos de la Administración. El cual señaló que, durante el 2021, alrededor del 9.7 por ciento de los puestos directivos en empresas de México son ocupados por mujeres. A pesar de que hubo un incremento de avance de un 3.3 por ciento en comparación con el año 2018, aún falta mucho por avanzar, ya que la cifra se encuentra muy por debajo del promedio mundial, la cual se estima que 19.7 por ciento de los puestos directivos están ocupados por mujeres. Por consiguiente, las mujeres aún no alcanzan los principales puestos de liderazgo, pues los puestos directivos ocupados por mujeres a nivel mundial solo llegan al 5 por ciento (Aguñaga, 2022).

Para poder explicar lo anterior están los fenómenos denominados "Techo de cristal" y "Suelo pegajoso", los cuales se refieren y explican de una mejor manera el porqué de los diversos obstáculos que enfrentan las mujeres en su desarrollo organizacional. El techo de cristal se refiere a las normas informales que existen al

interior de las empresas impidiendo ascender en la jerarquía organizacional; así tengan la suficiente preparación académica como laboral, no son tomadas en cuenta para ocupar los altos cargos. Todo esto es ocasionado por los estereotipos de género (Villavicencio, 2020).

La inequidad laboral que enfrentan las mujeres es una problemática actual. A menudo, el sexo femenino se ve excluido de los puestos de alto mando, y rara vez se le otorgan posiciones que le permitan ascender. Las decisiones clave dentro de las organizaciones siguen estando en manos de los hombres, debido a las normas internas que perpetúan este desequilibrio. Aunque las reformas recientes han obligado a las empresas a comprometerse con la paridad de género, las mujeres continúan ocupando puestos de menor jerarquía, sin autoridad ni funciones de liderazgo.

Los estereotipos de feminidad son una de las razones por las cuales las mujeres no pueden acceder a un alto cargo; en ellos se asocian ciertas características y roles: maternidad, trabajo doméstico y cuidado de otras personas, el ser cariñosas, sensibles, débiles, sentimentales, intuitivas, buenas, dependientes, sumisas... (Inmujeres, S/F). Ciertos estereotipos se han relacionado con cada una de las actividades que realizan tanto los hombres como las mujeres, afectando más la vida de unos que de otros, dado el caso del sexo femenino. Retomando este problema en el ámbito laboral, las empresas se fijan mucho en este tipo de aspectos a la hora de elegir a su personal, particularmente en los cargos directivos.

Como bien se expuso en el párrafo anterior, la desigualdad es denominada por estereotipos de género, el cual es un fenómeno importante a destacar, puesto que es el tema principal de nuestra investigación. Empezamos por la discriminación por

edad, estado civil o embarazo, trato discriminatorio hacia el trabajador; el empleado ideal es el hombre e incluso es la persona que buscan para ocupar un cargo directivo. Se considera que una mujer no es la indicada, por no contar con la capacidad de mando y autoridad. Además, se llega a afirmar que no tiene el tiempo suficiente para dedicarle al trabajo, debido a la jornada que debe de desempeñar dentro de su hogar. El problema llega a ser tan grande en la vida de las mujeres, que terminan optando por decidir entre su vida personal y laboral (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2019).

Por su parte, el suelo pegajoso hace alusión a los cargos que han logrado ocupar las mujeres, teniendo como característica los bajos sueldos que les asignan en comparación de que si lo ocupara un hombre. Además, no son tomadas en cuenta a la hora de tomar una decisión importante. Este fenómeno se da por el tiempo que puede disponer una mujer para realizar sus actividades laborales, puesto que la responsabilidad que tiene en las tareas del hogar y cuidados familiares se llega a convertir en una doble jornada. Por lo que los jefes terminan suponiendo que no tienen la capacidad ni energía suficiente para realizar un trabajo eficiente y de calidad (Villavicencio, 2020).

Por consiguiente, se encuentra la brecha salarial de género, la cual es la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres. Por lo general, se puede apreciar a la hora de hacer una comparación en el salario de dos personas que ocupan el mismo puesto de trabajo dentro de la misma empresa. "Si calculamos su diferencia salarial, y resulta, por ejemplo, el 15%, es claro que las mujeres, en promedio, reciben un salario un 15% inferior al de los hombres" (ONU Mujeres, 2022: Párr. 3). Por lo tanto,

existe una gran diferencia entre ambos sexos, y como en los demás casos, este no es la excepción al tener ventaja los hombres de este tipo de desigualdad.

Es posible que dentro de las causas de esta brecha salarial de género que provoca dicha desigualdad sea que las mujeres son las personas que más buscan trabajo de medio tiempo, debido a que en su mayoría son las encargadas de las actividades de su hogar, y de acuerdo a la ONU, los trabajos de medio tiempo son peor remunerados. Por otro lado, está que el sexo femenino no tiene las mismas capacidades que el masculino; sin embargo, la ignorancia y los estereotipos están a la orden del día, quitándole valor a las mujeres, quitándoles la oportunidad de poder demostrar que pueden llegar a hacer el mismo trabajo que todos los demás. Tristemente, aún ponen a la mujer como el "sexo débil" (ONU Mujeres, 2022).

También, influye el lugar en donde se encuentre la empresa, ya que de acuerdo al análisis que realizó el periódico "El país" del documento "Estados con Lupa de Género 2022" algunos estados de la república mexicana ofrecen mejores condiciones para todas las mujeres, no es lo mismo trabajar en la Ciudad de México que en Chiapas, puesto que, de acuerdo a los indicadores la Ciudad de México y Baja California Sur, son de los Estados que tienen una calificación aprobatoria, con 64.8% y 62.1% de condiciones favorables para el desarrollo laboral de las mujeres en el país, de ahí le sigue Baja California con 57.9%, Colima con 57.2% y Nuevo León con 51.8%, dejando al final a Veracruz con 28.3%, Tlaxcala con 27.8% y finalmente Chiapas con 26.8% (Rodríguez, 2022).

Sin embargo, estas cifras no consideran el trabajo no remunerado, es decir, las tareas que las mujeres realizan dentro del hogar y en el cuidado de la familia. Las madres, por ejemplo, deben encargarse de mantener la casa en orden, lavar la ropa

y preparar la comida, todo ello además de sus responsabilidades laborales. También asumen el cuidado de los hijos, y en caso de que haya una junta escolar, deben buscar tiempo dentro de su jornada laboral para asistir, a menudo arriesgándose a un despido o a la negación de permisos. Estas prácticas reflejan patrones patriarcales y sexistas que continúan siendo un problema actual, pues conducen a que las mujeres enfrenten una doble jornada de trabajo.

Como se mencionó anteriormente, hoy en día no solo los hombres se encargan de la manutención del hogar, ya que cada vez más mujeres participan activamente en las actividades económicas. A primera vista, este hecho puede ser visto como un avance significativo para las mujeres, pues refleja una transformación en los roles de género. Sin embargo, como se ha señalado, esto también ha dado lugar a la doble jornada. Es decir, las mujeres deben cumplir con su jornada laboral y, al mismo tiempo, encargarse de las tareas domésticas. Aunque en principio pueda parecer manejable, la realidad es que esta doble carga resulta ser tan agotadora que afecta negativamente su salud.

Muchas de las desigualdades que prevalecen entre mujeres y hombres se asocian a la histórica división del trabajo para el mercado y el trabajo doméstico, o para la reproducción material de los hogares. Las tendencias en la participación laboral femenina muestran un crecimiento sostenido y significativo durante los últimos 30 años. No obstante, la reorganización de los hogares y las políticas de conciliación no han evolucionado en la misma medida. (Inmujeres, 2008: 14).

En cuanto a las mujeres que se dedican exclusivamente al hogar y al cuidado de sus hijos e incluso de sus esposos, es cierto que su trabajo en el hogar es fundamental,

pero no reciben remuneración por ello, ni el reconocimiento que merecen. Aunque las labores domésticas son esenciales para el bienestar familiar, las mujeres tienen el derecho de ejercer una profesión u oficio fuera de casa, según sus intereses, y disfrutar de las mismas oportunidades y trato que los hombres. El hecho de que las mujeres se queden en casa cuidando de la familia es un modelo del pasado, y es importante que todos reconozcan que las tareas domésticas deben distribuirse equitativamente entre todos los miembros de la familia.

Un ejemplo representativo de sexismo se presenta en el estado de Veracruz, en la localidad de Vázquez Vela, dentro del municipio de Tezonapa, donde aún persisten ciertas costumbres sexistas e incluso machistas. Un claro reflejo de ello ocurre durante las comidas, cuando la mujer se encarga de servir la comida, mientras los hombres se sientan primero a la mesa, ya que se considera que deben comer primero. Solo una vez que ellos terminan, pueden sentarse las mujeres, quienes además deben estar atentas para ofrecerles más comida o cualquier otra cosa que necesiten. Es importante destacar que la silla ocupada por el jefe de familia nunca debe ser utilizada por otra persona.

Por otro lado, el que las mujeres sean víctimas de la desigualdad laboral desarrolla diversas consecuencias para toda la sociedad; una de ellas es en el sector económico, ya que el que no laboren las mujeres afecta la sostenibilidad y la continuidad de las economías, puesto que entre más porcentaje de la sociedad labore, más dinero entra a la economía del país. Por consiguiente, se comprometen ciertos aspectos como el sistema de pensiones y garantías sociales, es decir, del sueldo de los trabajadores salen los impuestos, y de ello, sale para financiar

aspectos tan importantes como la educación, la seguridad, el transporte, la infraestructura y la salud pública (Pérez, 2019).

Lo más común al comenzar un empleo es hacerlo con entusiasmo y una actitud positiva, con el deseo de realizar bien las tareas y demostrar dedicación. A pesar de tener actividades fuera del trabajo, te organizas para cumplir con tus responsabilidades de manera puntual y eficiente, con la esperanza de que tu esfuerzo se refleje en el reconocimiento. Pero, ¿qué ocurre cuando, a pesar de tu constancia y capacidad, tu progreso se ve obstaculizado por tu sexo? Que tu género se convierta en un impedimento para avanzar profesionalmente es una clara injusticia, algo sobre lo que no tienes control y que no se puede cambiar.

Las organizaciones pueden ser un reflejo claro de cómo la sociedad está influenciada por el patriarcado y el sexismo, limitando las oportunidades laborales de las mujeres. Aquellas que son madres, en particular, son las que más sufren esta desigualdad, ya que a menudo no reciben apoyo de las empresas para conciliar su vida laboral y familiar. Además, el acoso laboral sigue siendo una realidad, donde a las mujeres se les percibe como incapaces de ocupar cargos importantes sin tener que recurrir a favores. Esta desigualdad no solo limita los derechos de las mujeres, sino que también debilita la democracia, al no garantizar una igualdad real entre los ciudadanos.

Ser mujer sigue siendo una desventaja en cuanto a desigualdad de género, no solo en México, sino a nivel mundial. Las mujeres son las más afectadas por la discriminación basada en su género. Los gobiernos siguen sin poder garantizar condiciones de igualdad para todas, a pesar de que las leyes establecen claramente sus derechos a la igualdad y equidad. Sin embargo, estos derechos no se

implementan de manera efectiva en los ámbitos sociales. Lamentablemente, ninguna mujer está exenta de enfrentar discriminación por su género, lo que limita su capacidad para desarrollarse libremente en las actividades que deseen emprender. Además, esta desigualdad puede generar violencia en sus vidas, ya que la intolerancia hacia el sexo femenino puede llevar a situaciones de abuso físico, verbal o emocional.

Una de las bases que sustenta el régimen democrático es, sin duda alguna, la seguridad de los ciudadanos, el que se sientan cómodos y felices con el medio que los rodea. Tal como lo establece Max Weber, el Estado tiene como obligación garantizar la seguridad de la sociedad; en caso de que corra riesgo tal seguridad, es el único ente establecido que puede hacer uso de la fuerza pública, para que se pueda mantener la estabilidad y el orden. Por lo tanto, México, como democracia, no está cumpliendo con la seguridad dentro de la república; la violencia hacia las mujeres va en aumento, teniendo como consecuencia que el sexo femenino se sienta inseguro (Freund, 1986).

Los titulares en México llegan a reflejar la realidad del país, en el caso del periódico La Jornada el titular del 22 de abril de 2022 fue "Siete de cada 10 mujeres se sienten inseguras en la calle por la noche" (La Jornada, 2022:10), mientras que el titular del periódico El Sol de México tuvo como titular el 19 de julio de 2022 "Mujeres se sienten más inseguras que los hombres" (Maza, 2022: Párr. 1), en las cuales, se expone la violencia en sus diferentes modalidades (violencia familiar, violencia laboral, acoso sexual, violencia en la comunidad, violencia feminicida, entre otros) por la que están pasando las mujeres, tal vez sean distintas circunstancias por lo que pasa, sin embargo, lo que es seguro, es que está afectando cada vez más.

Una democracia en donde no se toma en cuenta a casi la mitad de la población, y donde se obstaculiza el que puedan ejercer sus derechos, no es democracia. Probablemente, estemos lejos de tener avances para tener una plena democracia. Aún seguimos con conductas guiadas por el patriarcado, el sexismo y los roles de género; desafortunadamente, "el sistema patriarcal solo puede funcionar gracias a la cooperación de las mujeres" (Lerner, 1990: 56), por lo que, aunque existan mujeres que luchan para acabar con ello, también existen mujeres que aceptan el sistema siguiendo las conductas establecidas y transmitiéndolas a las futuras generaciones.

1.3 LOS ENFOQUES DE LA EQUIDAD Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA

La equidad puede ser entendida desde dos perspectivas: como un propósito a alcanzar o como un valor fundamental. Este tema ha adquirido relevancia en la actualidad, siendo abordado tanto en intervenciones gubernamentales como en políticas públicas. A través de estas acciones, se busca resolver diversos problemas sociales, como la violencia de género, presente en diferentes ámbitos de la sociedad. La equidad debe ser un tema ampliamente difundido en todos los medios disponibles, ya que, cuanto más se comprenda, mejor podremos implementarla y, de este modo, avanzar hacia la solución de muchos de los obstáculos que frenan el progreso social.

La percepción de la equidad varía según la persona que la defina y el contexto en el que se aplique. Por ello, en este apartado se analizarán las visiones de pensadores como Platón, Aristóteles, Tomás de Aquino, Kant y John Rawls sobre este tema. Cabe destacar que cada uno de estos filósofos proviene de una época diferente, por lo que sus perspectivas sobre la equidad pueden diferir según el contexto social en

el que vivieron. De este modo, al estudiar los enfoques de diversos autores, podremos ampliar nuestra comprensión del concepto de equidad y adaptarlo a las circunstancias y desafíos de la sociedad actual.

Empezaremos por un filósofo de la época clásica: Platón, la equidad en el filósofo se refiere a un principio que busca aplicar la justicia de manera adaptada a las circunstancias particulares de cada individuo, reconociendo sus diferencias y necesidades. Para Platón, la justicia no consiste simplemente en un trato igualitario, sino en otorgar a cada persona lo que le corresponde según su naturaleza, habilidades y posición dentro de la sociedad. En su obra *La República*, Platón describe la justicia como el orden adecuado de la sociedad, en el que cada clase social (gobernantes, guardianes y productores) cumple con su función específica, lo que garantiza el bienestar colectivo (Platón, 2022).

Como mencionan Pabón y Fernández (2005), en un momento de la discusión entre Platón y su hermano Glaucón, hablan sobre el papel que juegan las mujeres de la alta sociedad; buscan encontrar las diferencias que existen entre los hombres y las mujeres, así como saber por qué el sexo femenino no se puede desempeñar igual que el masculino, por lo cual llega un momento en el que puntualizan que no existe en la ciudad alguna ocupación que la deba hacer forzosamente el hombre o alguna que deba hacer específicamente la mujer, sino que las personas ya vienen con las habilidades requeridas para desempeñar la ocupación que deseen, sin importar el sexo.

Según Platón, la única diferencia significativa entre hombres y mujeres que obstaculiza el avance laboral, social y económico de las mujeres es la capacidad de procrear, es decir, el hecho de ser madres. Aunque reconoce que algunas mujeres

pueden superar a los hombres en diversos aspectos, sostiene que la naturaleza prevalece, lo que impide que se logren condiciones iguales entre ambos sexos. No obstante, Platón más adelante afirma que la mujer desempeña un papel fundamental para el funcionamiento del Estado.

-Del modo siguiente. ¿Creemos que las hembras de los perros guardianes deben vigilar igual que los machos y cazar junto con ellos y hacer todo lo demás en común o han de quedarse en casa, incapacitadas por los partos y crianzas de los cachorros, mientras los otros trabajan y tienen todo el cuidado de los rebaños?

-Harán todo, en común -dijo-; sólo que tratamos a las unas como a más débiles y a los otros como a más fuertes (Pabón y Fernández, 2005: 452).

Platón propone una equidad entre mujeres y hombres, poniendo énfasis en la educación y el ejercicio de funciones. Cree que para poder emplear al sexo femenino en las mismas tareas que el masculino, deben de tener la misma enseñanza, ya que una persona que no es educada para lo que va a desempeñar no lo podrá hacer; se les debe de dar las mismas oportunidades a ambos. Asimismo, debemos puntualizar que el filósofo no defiende a la mujer como individuo, porque si bien es claro, la equidad que él defiende es para beneficio del Estado.

Sin embargo, en su obra *La República*, Platón se fundamenta en la idea de que la justicia no debe ser entendida como un trato igualitario y uniforme, sino como una distribución justa que considere las capacidades y necesidades individuales. Argumenta que la sociedad debe organizarse de manera que cada individuo ocupe el rol que más le corresponde según su naturaleza y habilidades, asegurando el

bienestar colectivo. La equidad, por tanto, implica dar a cada persona lo que le corresponde según su rol social, lo que permite alcanzar un equilibrio y armonía en la sociedad. Esta visión de la equidad es un principio esencial para lograr la justicia verdadera, donde la atención a las diferencias y particularidades de cada ser humano es clave para el orden y la estabilidad social (Platón, 2022).

Por otro lado, Aristóteles sostenía que la equidad es una forma de justicia que trasciende la aplicación estricta de la ley. Mientras que la justicia legal se limita a aplicar las normas de manera imparcial, la equidad implica una interpretación flexible de esas leyes, adaptándolas a situaciones particulares donde la ley general podría resultar injusta o insuficiente debido a circunstancias excepcionales. Aristóteles diferencia entre la justicia legal, que se ajusta rigurosamente a las normas, y la justicia equitativa, que busca corregir las deficiencias de la ley, ajustándola para garantizar la justicia en cada caso concreto. En su obra *Ética a Nicómaco*, afirma que la equidad no se trata de una igualdad estricta, sino de una búsqueda de lo justo según el contexto específico. Para Aristóteles, la equidad es esencial porque las leyes generales no pueden prever todas las situaciones particulares, por lo que es necesario aplicar un enfoque flexible y humano para alcanzar una justicia más plena y adecuada a las circunstancias (Aristóteles, 1973).

Aristóteles sostenía que la virtud de la justicia era la más crucial para mantener el orden en el mundo, considerándola la base de todas las demás virtudes. Es relevante destacar la estrecha relación entre la justicia y la ley, ya que ambas son fundamentales para promover una convivencia armoniosa entre los individuos, quienes, de otro modo, podrían verse inclinados a anteponer sus intereses personales. En otras palabras, las personas tienden a priorizar sus propios

beneficios por encima de los de los demás, particularmente en culturas donde predomina la desigualdad. Por ello, la ley se convierte en un regulador esencial de la conducta humana, lo que respalda la perspectiva aristotélica de la justicia como un pilar clave en la organización social.

Vemos, pues, que todos pretenden llamar justicia aquel hábito y costumbre, que hace prontos a los hombres en el hacer las cosas justas, y por la cual los hombres obran justamente y aman las cosas justas. Y de la misma manera la sin justicia aquella costumbre que induce a los hombres a hacer agravios y a querer lo que no es justo (Simón, 2001: 108).

Definitivamente, Aristóteles se preocupó por definir "lo que es justo", dado que el vínculo que existe entre equidad y justicia se fue formando naturalmente. El filósofo, al expresarse del concepto justicia, utiliza constantemente los términos equidad e igualdad, por lo que se llega a la conclusión de que para Aristóteles la equidad prácticamente genera la justicia, y se podría definir a la equidad como toda acción que es justa, es equitativa, siempre y cuando se le otorgue a cada persona lo que le corresponde, por lo tanto, implica tratar a todos por igual porque son ciudadanos iguales y diferentes a los desiguales en la proporción de esa desigualdad (Aristóteles, 1973).

Mientras que, Tomás de Aquino, al igual que Aristóteles, relaciona la equidad con la justicia. En su obra *Suma Teológica*, Aquino presenta la equidad como un principio que complementa la justicia legal. Según el filósofo, la equidad es una forma de justicia que toma en cuenta las particularidades y excepciones de cada caso. A diferencia de la justicia legal, que se aplica de manera uniforme y general, la

equidad permite una interpretación flexible de la ley, ajustándose a situaciones en las que la aplicación estricta de la norma no sería lo más justo (Aquino, 2006).

Tomás de Aquino argumenta que la equidad no entra en conflicto con la ley, sino que la completa cuando la ley general no puede abarcar todas las particularidades de una situación. Así, la equidad busca lograr una justicia más adecuada y humana, tomando en consideración las circunstancias específicas de cada persona.

Por consiguiente, Thomas Hobbes, en su obra *Leviatán*, vincula la equidad con su visión del contrato social y el orden político. Para él, la equidad es el principio que asegura un trato justo entre los individuos dentro de una sociedad gobernada por un poder soberano. En el estado de naturaleza, donde no hay autoridad central, los individuos están en constante conflicto, actuando según su propio interés sin límites. La equidad emerge cuando, al formar el contrato social, los individuos acuerdan seguir principios que promuevan la paz y la estabilidad para todos, guiándose por el principio de "no hacer a los demás lo que no quisieras que te hicieran a ti". Según Hobbes, la equidad no implica una igualdad estricta, sino una reciprocidad fundamentada en el respeto mutuo, dentro de las leyes establecidas por el soberano. Para él, tanto la justicia como la equidad son herramientas esenciales para mantener el orden y evitar el caos (Hobbes, 2011).

Mientras que Immanuel Kant, en su obra *Fundamentación de la metafísica de las costumbres* (1785), aborda la equidad como un principio ético vinculado a su teoría de la justicia. Para Kant, la equidad no se trata simplemente de una distribución igualitaria de bienes o derechos, sino de un principio que asegura la aplicación imparcial de la ley y el respeto a la dignidad de cada ser humano. La equidad, en este sentido, implica tratar a las personas como fines en sí mismos, respetando su

autonomía y libertad, y garantizando que las leyes sean aplicadas de manera justa y uniforme. Kant plantea que, en una sociedad justa, todos los individuos deben ser tratados de acuerdo con principios universales que respeten su dignidad humana, sin discriminaciones ni excepciones.

Es importante exponer que el pensamiento de Kant se basaba en una República; su única preocupación era el despotismo, por lo cual pensaba que se podría evitar si hubiera representación. De acuerdo con la doctrina de Kant, para que la República funcionará, las mujeres tenían que ser excluidas del derecho al voto; por lo tanto, a pesar de que se preocupaba por los derechos humanos, específicamente por la libertad, no defendía la idea de una democracia como un régimen político (Carvajal, 1999).

Ahora bien, es importante señalar que se inició con el filósofo Platón, el cual vivió entre el 427 y el 347 a. C. Él consideraba que las diferencias biológicas entre los hombres y mujeres eran las que hacían que no hubiera equidad. Cabe señalar que es uno de los autores más clásicos, por lo que su visión hacia el término pudiera ser diferente al de un autor más actual, como del siglo XX, ya que su contexto social es totalmente diferente, debido al tiempo transcurrido entre un periodo y otro. Por lo tanto, después de haber estudiado al filósofo Kant (1722-1804), pasaremos a un siglo más actual con John Rawls, que es un filósofo del siglo XX.

El filósofo John Rawls aborda específicamente el ámbito económico dentro de la sociedad, defendiendo la libertad y abogando por un Estado que vele por la reducción de las desigualdades sociales. A partir de esto, se puede concluir que Rawls se identificaba como una persona liberal y apoyaba un sistema democrático de carácter liberal. En su teoría, sostiene que la sociedad debe organizarse de

manera que garantice un sistema justo, centrado en la igualdad y la libertad de sus ciudadanos. En cuanto a la equidad, Rawls concibe la justicia como "justicia como equidad", un enfoque en el que los ciudadanos participan activamente en la cooperación social, buscando siempre garantizar los mismos derechos y oportunidades para todos.

La visión de Rawls sobre la equidad iba por el lado de una construcción social que beneficiaría al Estado, recordando que su finalidad era la economía, no tanto la sociedad, ni mucho menos algún sexo en específico. Para él, las personas cuentan con dos facultades morales: la capacidad de poseer el sentido de la justicia con la finalidad de llegar a un término equitativo de la cooperación social, o el tener la capacidad de poseer una concepción del bien, teniendo como objetivo una familia ordenada de fines (Rawls, 1921).

En tal sentido, la justicia, como la equidad, pone a los ciudadanos como personas que participan en la cooperación social e incluso como personas capaces de hacerlo, lo que deben de realizar durante toda su vida. Es ahí cuando se presentan las dos facultades morales, que es cuando las personas tienen las capacidades requeridas para poder formar parte de la cooperación social. Por lo tanto, deben de tener dos tipos de visiones: el poder tener la capacidad para poder cooperar dentro de la sociedad y sentirse movidos a honrar los términos equitativos de la cooperación como fines en sí mismos (Rawls, 1921).

Rawls centra su enfoque en los individuos como seres libres e iguales. En su obra *Justicia como equidad*, sostiene que una sociedad democrática siempre debe contar con una Constitución fundamentada en reglas y procedimientos justos. Un aspecto clave en su teoría es la importancia de garantizar las libertades de los ciudadanos,

como base para alcanzar la igualdad. Al referirse a la libertad, Rawls se enfoca en la libertad de conciencia y de pensamiento, es decir, en la libertad personal, así como en la igualdad de derechos políticos para todos los individuos.

En efecto, el filósofo critica la estructura social que carezca de derechos y libertades en cada uno de los ciudadanos, por lo que una sociedad democrática bien ordenada, basada prácticamente en la justicia, organizada permanentemente de manera cooperativa y equitativa, puede funcionar perfectamente. “El poder político es el poder de los ciudadanos, un poder que se imponen a sí mismos, y mutuamente como ciudadanos libres e iguales” (Rawls, 1921: 70). Por lo tanto, Rawls, independientemente del tipo de democracia, creía fielmente que la equidad era fundamental para un sistema político.

Pasando a definiciones actuales, tomaremos en cuenta los conceptos de instituciones oficiales sobre la equidad. De acuerdo con la información expuesta en la página oficial de la Cámara de Diputados, la equidad es:

Principio de acción dirigido hacia el logro de condiciones justas en el acceso y control de los bienes culturales y materiales tanto para las mujeres como para los hombres. Al ser un término vinculado con la justicia, obliga a plantear los objetivos que deben conseguirse para avanzar hacia una sociedad más justa (Cámara de Diputados, 2020: Párr: 2).

La equidad de género es actualmente un tema central en la política, debido a la desigualdad persistente en diversos ámbitos sociales. Esta problemática ha llevado a que el concepto de equidad sea frecuentemente mencionado en los discursos políticos, con promesas de implementarla durante los gobiernos. Por ello, es

fundamental comprender su significado para poder exigir su verdadera aplicación en todos los sectores sociales.

Principio que, conscientes de la desigualdad existente entre mujeres y hombres, permite el acceso con justicia e igualdad de condiciones al uso, control, aprovechamiento y beneficio de los bienes, servicios, oportunidades y recompensas de la sociedad; lo anterior con el fin de lograr la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (Cámara de Diputados, 2020: Párr. 2).

Por lo tanto, la Cámara de Diputados considera la equidad como el acceso libre e igualitario de hombres y mujeres a los bienes culturales y materiales. Además, vincula este concepto con la justicia, ya que actuar de manera equitativa implica hacer lo justo. En este contexto, el término "equidad de género" engloba los principios de justicia e igualdad entre los sexos. Es esencial que se promueva la equidad de género en todos los ámbitos de la vida, ya que no solo es un derecho, sino también una necesidad para una sociedad más justa y equilibrada.

En la página oficial del Gobierno de México se define a la equidad como:

Es el reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona. Significa justicia; es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación (Comisión Nacional de Mejora Regulatoria, 2012: Párr. 3).

Mientras que la UNESCO define a la equidad como:

El grado de justicia e imparcialidad del acceso a la educación y las posibilidades de educación ofrecidas a los niños y los adultos. Lograr la equidad supone reducir las disparidades basadas en el sexo, la pobreza, el lugar de residencia, la pertenencia étnica, la lengua y otras características. (UNESCO, 2008: 446).

Las definiciones anteriores se centran en lograr condiciones justas, lo que implica que la justicia consiste en respetar y actuar de acuerdo con los derechos de cada individuo. En cambio, en la definición previa, se señala que la justicia asociada a la equidad se basa en otorgar a cada persona lo que le corresponde, según su trabajo, logros y esfuerzo, sin importar su sexo u otros factores diferenciadores. En el caso de la equidad de género, el significado es prácticamente el mismo, pero se refuerza la idea de que tanto hombres como mujeres tienen el derecho de desarrollar sus capacidades y tomar las decisiones que consideren más adecuadas para sus vidas.

Una vez presentada la definición de equidad, se considera importante analizar su antónimo, tal es la inequidad. La podríamos definir como un tipo de discriminación a ciertos grupos de la sociedad, por lo que se proponen obstaculizar, de una manera u otra, el cumplimiento de sus objetivos, así se trabaje para poder lograrlos; no es tomado en cuenta el esfuerzo ni las habilidades. La inequidad es un concepto ético, que a su vez está asociado con la desigualdad. Logramos apreciar un acto guiado por la inequidad cuando no se está practicando lo justo, por lo tanto, es considerado como una desigualdad, pasando a lo injusto (Eslava, Buitrago y Rincón, 2013).

Al retomar el concepto de equidad, tras analizarlo desde diversos enfoques propuestos por diferentes autores, podemos observar que existen múltiples tipos de

equidad. Este principio no se limita a un solo ámbito, sino que, por el contrario, abarca una amplia gama de situaciones y contextos que enfrentamos a diario, tanto en aspectos positivos como negativos. Es crucial destacar que la equidad no siempre se aplica de manera efectiva, lo que da lugar a su opuesto: la inequidad. Además, es fundamental señalar que, más allá de las mujeres, otros grupos también experimentan desigualdad. Existen colectivos vulnerables que igualmente sufren los efectos de la inequidad en nuestra sociedad.

Pero, ¿cuáles son los grupos vulnerables de la sociedad? Dentro de la comunidad existen sectores a los cuales les son reprimidos sus derechos humanos; además, de ser discriminados, son tratados con violencia. De acuerdo a la Comisión Nacional de Derechos Humanos, la cual es una institución encargada de la protección, defensa, promoción, así como la divulgación de los derechos que les pertenecen, establece entre los grupos vulnerables a las mujeres, migrantes, niños, comunidades indígenas, personas con discapacidad, entre otros (CNDH, 2021).

Comenzaremos con el concepto de equidad social, un término amplio y, a menudo, ambiguo, debido a las diversas interpretaciones y significados que puede adoptar. Se considera un concepto extenso porque abarca todos los ámbitos de la sociedad, como el laboral, educativo, político, familiar y económico. La equidad social se refiere a un conjunto de prácticas orientadas a abordar y superar las formas de exclusión e inequidad en los aspectos sociales, económicos, culturales y políticos (Portal del Gobierno de España, 2016). De este modo, se establecen mecanismos de redistribución de riqueza, recursos y, en general, las oportunidades disponibles para todos los ciudadanos.

En ese sentido, se debe de respetar tanto la aplicación de los derechos como sus obligaciones de cada uno de los ciudadanos; por lo tanto, se guían por lo justo y lo equitativo. Es importante mencionar que no importa el tipo de comunidad ni la clase social a la que pertenezca cada persona. Para ello, se aplican mecanismos para ampliar sus oportunidades, empezando por facilitar el acceso a la educación, a través de la creación de más escuelas, tanto físicas como en línea, becas, apoyos de útiles, etc. Por consiguiente, se debe establecer una equidad en los salarios, además de pagar las horas extras que laboren; prácticamente, se debe garantizar que todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades dentro de las organizaciones.

Sin embargo, ¿qué más puede hacer el Estado por las personas en situación de vulnerabilidad que no tienen acceso a los programas sociales? A pesar de la existencia de diversos programas destinados a llevar la educación hasta el último rincón del país, como la educación en línea, la creación de nuevas escuelas y los vales para útiles escolares y uniformes, estos apoyos pueden resultar ineficaces en ciertas comunidades. Por ejemplo, en áreas donde no se cuenta con acceso a internet, computadoras o dispositivos electrónicos para conectarse a clases, el programa de educación en línea no tiene impacto. Por lo tanto, creemos que el Estado debe realizar un análisis detallado por zona, teniendo en cuenta las condiciones específicas de vulnerabilidad, para diseñar programas sociales adaptados a las realidades de cada comunidad y así garantizar una distribución más equitativa de los recursos y oportunidades.

Aunque, con esa interpretación, se encontró la siguiente definición: "La equidad implica un trato diferenciado en cuanto a situaciones específicas, siempre con el fin

de lograr igualdad en el ejercicio de derechos, pues todas las personas son sujetos sociales de derechos” (Moya, 2022: Párr. 3). Por lo cual, hacen un énfasis en la igualdad de los derechos, pero no en las obligaciones de las personas. Como bien se mencionó, la equidad va de la mano con la justicia, poniendo énfasis en dar a cada quien lo que merece. Por lo tanto, nos quedamos con la primera definición, la cual se considera correcta en cuanto a los términos y características del concepto de equidad.

Asimismo, la equidad educativa es un principio importante para poder llegar a lo que se considera equidad social. La equidad en educación implica “educar de acuerdo a las diferencias y necesidades individuales, sin que las condiciones económicas, demográficas, geográficas, étnicas o de género supongan un impedimento al aprendizaje” (Bracho y Hernández, 2010: 9). Es importante mencionar que la educación es un derecho que todos tenemos, sin excepción alguna; por lo tanto, el estado debe garantizar dicho derecho. Para esto, deben de tener en cuenta las desigualdades dentro del sector, para que de esa manera puedan trabajar en ello, para eliminarlas.

Además, en los planteles educativos, el concepto de equidad debe ser promovido como un valor fundamental. A través de la convivencia entre los estudiantes, se aprenden principios esenciales que contribuyen a su desarrollo como ciudadanos responsables. Es crucial que en el aula se implementen actividades inclusivas que favorezcan la integración de hombres y mujeres, garantizando un trato equitativo para ambos géneros, sin distinciones. Las normas internas de la institución deben aplicarse de manera justa e igualitaria, sin importar el sexo de los estudiantes.

Asimismo, los profesores deben valorar y reconocer el esfuerzo de todos los estudiantes, independientemente de su género.

Por otro lado, la familia juega un papel esencial en la transmisión de valores, siendo responsable de inculcar el principio de equidad en sus miembros. Los padres tienen la obligación de enseñar a sus hijos e hijas la importancia de la equidad, fomentando prácticas que reflejen este valor. Esto incluye repartir de manera justa las tareas del hogar y aplicar las reglas de forma equitativa, sin distinción de género. Es fundamental también evitar el uso de lenguaje sexista y promover la expresión libre de los sentimientos. Por ejemplo, los hombres tienen el derecho de expresar tristeza o llorar sin que eso sea visto como un comportamiento inadecuado por su sexo. Los sentimientos no dependen del género, y enseñar a los niños a expresar sus emociones es crucial para su desarrollo integral.

En consecuencia, la equidad debe ser entendida también como un valor fundamental. Generalmente, cuando las personas definen este concepto, lo reconocen como un principio basado en valores, ya que desde el hogar se nos enseña a incorporar valores que se refuerzan posteriormente en el entorno escolar. Este proceso debería ser el estándar, pues, al aplicarse tanto en la familia como en la escuela, permite que los individuos lleven esos principios al ámbito social, promoviendo una interacción equitativa en todas sus relaciones. Si los planteles educativos y las familias trabajaran de manera conjunta, basándose en este concepto, los beneficios de la equidad se reflejarían en la sociedad, contribuyendo a una convivencia más justa y equilibrada.

La equidad como un valor “comprende un trato justo a las personas, dando a cada cual lo que le pertenece a partir del reconocimiento de las condiciones y las

características específicas; por lo tanto, significa justicia, reconocimiento de la diversidad...” (Brake, 2021: 2). Como resultado, la equidad elimina cualquier actitud o acción discriminatoria; además, lleva consigo una idea de justicia en una determinada situación. Dicha situación implica un acuerdo previo para determinar las bases, para así poder llegar a lo que se puede considerar lo justo.

Desde nuestra perspectiva, los valores juegan un papel crucial en el camino hacia la equidad. Si en el hogar se promueve el valor del respeto, las futuras generaciones no solo actuarán de manera equitativa, sino que también aprenderán a respetar a todas las personas con las que interactúan. De esta forma, podemos erradicar actitudes sexistas y desmantelar las estructuras patriarcales. Es fundamental comprender que los roles de género ya no deben ser una limitación; cada individuo tiene el derecho de hacer lo que le apasiona, sin importar su género o condición. Recordemos que los niños son el futuro, y por ello debemos centrarnos en ellos en el presente para garantizar una sociedad más justa y libre de estereotipos.

Mientras tanto, la equidad dentro del ámbito de la política lo relaciona con el término igualdad, poniéndolos como sinónimos para hacer alusión al asunto de las justicias o injusticias sociales e incluso los pueden llegar a involucrar en conjunto como si fueran la misma cosa. En caso contrario, tratándose de un asunto de inequidad o desigualdad, está la paridad. Por lo tanto, aunque la equidad e igualdad sean dos cosas distintas, se unen como valores pilares en la agenda política, procurando cambios al interior del ámbito laboral, escolar, familiar y económico. Asimismo, el término lo incluyen como una de sus estrategias en la búsqueda de un cambio más amplio, el social (Villegas y Toro, 2010).

Un aspecto clave a destacar es que, en el ámbito político, se han implementado acciones significativas para abordar las situaciones de inequidad que puedan surgir. Además, se han establecido mecanismos para corregir posibles desviaciones y garantizar que dichas acciones se lleven a cabo de manera efectiva. Un ejemplo de esto es la paridad de género, un principio constitucional que promueve una participación justa, legal y equilibrada, con el fin de eliminar estereotipos y roles tradicionales entre hombres y mujeres. Su objetivo es asegurar la libre y equitativa participación de todas las personas, contribuyendo así al fortalecimiento de una vida democrática.

Con la reforma constitucional de 2019 sobre #ParidadEnTodo nuestro país avanza hacia la consolidación de una verdadera democracia representativa, participativa e incluyente, pues nos toca presenciar un momento histórico que coloca nuevos horizontes para las mujeres mexicanas, al establecer que la mitad de los cargos de decisión sean para las mujeres en los tres poderes del Estado, en los tres órdenes de Gobierno, en los organismos autónomos, en las candidaturas de los partidos políticos a cargos de elección popular, así como en la elección de representantes en los municipios con población indígena (Instituto Nacional de las Mujeres, 2020: Párr. 5).

Pasando a la equidad de género, la cual, no está exenta de tener una relación con el término de justicia. Por lo tanto, "es la distribución justa de los recursos y el poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas" (Gobierno de México, S/F: Párr. 2). De tal manera que permite brindar al sexo femenino y al masculino las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato en todos los ámbitos sociales, por lo

que, a su vez, se tienen que garantizar los derechos de cada uno, sin importar sus características biológicas.

El principal objetivo de la equidad de género es combatir la desigualdad de trato y asegurar que tanto hombres como mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades. Desafortunadamente, las mujeres son las más afectadas por la inequidad de género, no solo en el ámbito social, sino también dentro del entorno familiar, que es, a menudo, el primer lugar donde las mujeres sufren las consecuencias de la desigualdad. Más allá de las distinciones de género y del concepto de igualdad, es esencial recordar que todas las personas tienen el mismo valor y las mismas capacidades para desarrollar cualquier tipo de actividad. Por ello, es fundamental reconocer y valorar el trabajo de todas las mujeres, para garantizar que reciban lo que realmente merecen.

En el ámbito laboral, la equidad se refiere a que todas las personas, sin importar su sexo, región, edad o raza, tengan las mismas oportunidades para recibir el mismo salario por realizar las mismas tareas (Ruz, 2022: Párr. 1). Sin embargo, la equidad no se limita únicamente a un salario justo, sino que también debe garantizar que todos los empleados tengan la oportunidad de ascender, basándose en sus habilidades, intereses y formación académica. Esto implica que las oportunidades de crecimiento deben brindarse a aquellos que cubran el perfil requerido, según las normas establecidas formalmente, y no en función de estereotipos internos o prejuicios.

Para que la equidad se gestione adecuadamente en el ámbito laboral, es fundamental que se respeten las siguientes acciones: en primer lugar, la equidad salarial, lo que implica que todos los empleados con el mismo puesto y carga de

trabajo reciban el mismo salario, sin importar sus características personales. Además, es esencial pagar las horas extras de manera justa, lo que significa que el pago debe aumentar en proporción a la cantidad de trabajo adicional realizado. Por último, se debe valorar el esfuerzo de cada trabajador y garantizar que los incentivos sean distribuidos de manera equitativa, reconociendo de forma justa las contribuciones de todos.

Se debe agregar que es fundamental aplicar la equidad en todos los medios que integran la sociedad. Como se expuso, la mayor inequidad que se llega a presentar es la de género, por lo tanto, es a partir de la brecha de equidad de género. "Las brechas de equidad de género indican la distancia que separa a mujeres y hombres, respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos" (Inmujeres y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2007:18). Su importancia radica en comparar tanto cuantitativamente como cualitativamente a ambos sexos, saliendo como afectados uno más que el otro.

Una vez analizado el concepto de equidad desde diversos enfoques y perspectivas, es posible identificar una serie de acciones fundamentales para promover sus principios en las políticas públicas. Es crucial abogar por la inclusión de estos principios, creando las condiciones necesarias para que todos los ciudadanos, especialmente aquellos pertenecientes a grupos vulnerables, tengan las mismas oportunidades para su desarrollo integral. Estas acciones son esenciales para fortalecer el régimen democrático, ya que la democracia debe velar por los derechos de todos sus miembros. Sin embargo, la persistencia de la inequidad sigue

vulnerando uno de los derechos más fundamentales, que está estrechamente vinculado con la justicia y la igualdad.

En cuanto a los avances políticos, aunque ha habido progresos formales a través de reformas y políticas públicas orientadas a promover la equidad de género y garantizar los derechos de las mujeres, la implementación de estas reformas no siempre refleja la realidad cotidiana de las mujeres. A pesar de la existencia de leyes y programas diseñados para reducir la brecha de género, continúan existiendo grandes desigualdades en áreas clave como el empleo, la educación y la representación política. Aunque la equidad se presenta como un objetivo formal, su efectividad real sigue siendo incierta, ya que los avances legislativos no siempre se traducen en cambios estructurales que impacten verdaderamente la vida de las mujeres. Por lo tanto, aunque las políticas públicas puedan aparentar avances, la pregunta sigue siendo: ¿realmente ha cambiado la situación de las mujeres en la práctica?

En cuanto a la educación, es esencial proporcionar una enseñanza de calidad desde la niñez, ya que esta etapa representa un factor determinante para el futuro de los individuos, tanto en el ámbito familiar como en el social. Resulta fundamental que, desde el hogar, se promuevan valores como la equidad, la justicia y la igualdad, principios que están profundamente interconectados y que son clave para combatir la inequidad en áreas como la social, económica, política y laboral. Una vez que estos valores se cultivan en el hogar, pueden ser reforzados en el entorno escolar, garantizando que los niños criados bajo estos principios contribuyan a debilitar las estructuras patriarcales y sexistas que persisten en la sociedad. De esta forma, en el

futuro, podrían desempeñar un papel crucial en la transformación de diferentes esferas sociales.

La inequidad educativa debe ser una de las prioridades para los Gobiernos, dado que constituye un factor decisivo en el destino de las personas. La educación no solo favorece el desarrollo individual, sino que también tiene un impacto profundo en la familia y en la sociedad en su conjunto. Tal como señala Domínguez (2022), “después del hogar, la escuela es el lugar en el que los estudiantes aprenden aspectos sociales y se forman culturalmente” (párr. 3). Así, cada interacción dentro del ámbito educativo contribuye a la construcción de una sociedad más democrática, responsable, igualitaria, justa e inclusiva.

Es importante destacar que, si a los hombres se les educa con los principios de igualdad, a las mujeres se les debe educar en un ambiente lleno de aspiraciones, metas y que no tengan limitaciones, de manera que luchen por erradicar la inequidad que fue generada a lo largo de los años. No es algo imposible si bien es cierto que, así como los padres educan en torno al patriarcado y machismo, las madres también lo hacen. Es por eso que es una lucha en la cual todos como ciudadanos estamos involucrados; todos sin excepción debemos de brindar buenos valores a nuestros hijos.

El que el Gobierno se enfoque en erradicar la inequidad obtendría muchos beneficios para la sociedad e incluso para ellos mismos. Por ejemplo: si se elimina la inequidad laboral, la violencia y la desigualdad, aumentaría el ingreso nacional, así como el ingreso de las mujeres, dado el caso del ausentismo laboral; es una de las consecuencias de la violencia y de la desigualdad. Asimismo, la inversión en la educación de las mujeres obtendría beneficios para todos y todas, así como en un

futuro aumentaría los ingresos nacionales mujeres mejor preparadas saben perfectamente cuáles son sus derechos, y al saberlos, se pueden defender (Inmujeres y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2007).

En el ámbito laboral, es crucial trabajar para cerrar la brecha de equidad de género. Para lograrlo, es esencial tomar medidas, especialmente en el sector de la Administración Pública. Debemos recordar que, en un Estado democrático, la Administración Pública debe ser eficaz y competente, con estructuras adecuadas para garantizar su funcionamiento. Esto solo será posible si se cuenta con empleados satisfechos y motivados, lo cual se logra valorando su labor y fomentando un ambiente laboral basado en los principios de equidad. Al adoptar estos principios en el sector público, se sentaría un precedente que podría influir positivamente en la implementación de los mismos en las empresas privadas.

Es fundamental que las empresas revisen y ajusten sus estrategias organizacionales, especialmente en lo que respecta a la inclusión de más mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones. Brindarles la oportunidad de ocupar cargos de alta responsabilidad es clave. Las mujeres deben tener acceso a las mismas oportunidades que los hombres, considerando su experiencia y formación académica, lo cual permitirá una selección de personal más justa y equitativa. A pesar de los desafíos como el "techo de cristal" y el "suelo pegajoso", las mujeres han demostrado su capacidad para realizar un trabajo de alta calidad. Solo hace falta brindarles la oportunidad de demostrarlo y ocupar posiciones de responsabilidad.

Uno de los mayores problemas sociales que enfrentamos es la inequidad, un fenómeno que surge de la desigualdad y que no puede ser pasado por alto en una

sociedad que se considera promotora de la igualdad. Esto plantea una pregunta importante: ¿por qué, en un sistema que se proclama a favor de la igualdad, se siguen ignorando los problemas de inequidad? Este cuestionamiento es crucial, pues, aunque la igualdad se plantea como un derecho para todos, independientemente de factores como el género, la raza o los logros personales, la equidad tiene que ver con reconocer y valorar los esfuerzos individuales. No podemos luchar por la igualdad si al mismo tiempo no se valora el trabajo y el esfuerzo que las mujeres realizan. Es necesario trabajar por una equidad auténtica, donde cada persona reciba lo que merece, donde sus esfuerzos sean reconocidos y donde el hecho de ser mujer no se convierta en un impedimento.

En conclusión, es fundamental reconocer que el patriarcado, el sexismo y los roles de género son estructuras sociales profundamente arraigadas que perpetúan la desigualdad y la inequidad por razón de género. A pesar de los esfuerzos constantes de las mujeres por dismantelar este sistema, estas prácticas siguen existiendo debido a su transmisión generacional, desde el núcleo familiar hasta toda la sociedad. Es crucial tomar conciencia de su persistencia y actuar activamente para erradicarlas. Para ello, la educación infantil debe fundamentarse en valores esenciales como la igualdad, la equidad y el respeto, de modo que se pueda construir una sociedad más justa y libre de discriminación.

Además, debemos entender que todas las prácticas que generan desigualdad y discriminación debilitan el tejido de un régimen democrático. No es posible que exista una democracia plena en la que las mujeres sigan siendo ignoradas o tratadas de manera desigual frente a los hombres. Es responsabilidad del Estado democrático garantizar los derechos de todos sus ciudadanos, sin importar su sexo,

raza, cultura u origen. Aunque hemos avanzado en la implementación de políticas gubernamentales que promueven la equidad y la igualdad, a través de leyes y programas sociales que refuerzan los derechos de las mujeres, aún queda un largo camino por recorrer para erradicar completamente la discriminación y lograr una igualdad sustantiva.

CAPÍTULO II: DESIGUALDADES DE GÉNERO: UN ENFOQUE COMPARATIVO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La sociedad ha construido diferencias entre hombres y mujeres basadas en estereotipos aprendidos desde la infancia. La forma en que comprendemos y representamos el mundo varía según los contextos sociales en los que nos encontramos, lo que da lugar a diferentes expectativas y normas sobre el comportamiento de cada sexo. Estas normas definen cómo deben actuar desde pequeños, con el fin de evitar ser juzgados por la sociedad. Este fenómeno es lo que hoy se conoce como perspectiva de género, que nos permite analizar los estándares sociales desde una visión que considera el sexo, el género, la orientación sexual y la identidad de género, desafiando las expectativas impuestas por las estructuras sociales.

VI. Perspectiva de Género. Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, 2013: 2).

Las diferencias entre ambos sexos van desde las biológicas, físicas y psicológicas hasta las sociales y culturales. En el caso de las biológicas, como ya lo vimos en un punto anterior de la investigación, los hombres producen espermatozoides, mientras que las mujeres óvulos; en tal caso, a la hora de la reproducción, el sexo femenino es el que gesta, es decir, solamente ellas pueden embarazarse (CNDH, S/F).

También incluye la composición genética de nuestro cuerpo y las hormonas, así como ya lo vimos en los aparatos reproductivos y sexuales. Además de que se nace con ello, ciertas características son inmodificables y universales, independientemente de las preferencias sexuales; automáticamente todos nacimos siendo hombre o mujer.

En muchas ocasiones, especialmente cuando se trata de la desigualdad de género hacia las mujeres, se justifica la discriminación basándose en diferencias biológicas. Ante la segregación laboral, surge la pregunta: ¿por qué hombres y mujeres no están igualmente representados en las posiciones de liderazgo? La idea de que las mujeres están limitadas por su biología y, por lo tanto, deben ocupar roles subordinados, es una concepción obsoleta. Aunque es cierto que solo la mujer puede amamantar a su hijo, ambos padres tienen la capacidad de compartir las responsabilidades del cuidado infantil, como darle el biberón.

En cuanto a las diferencias físicas entre sexos, estas son principalmente visuales. Por ejemplo, los hombres suelen tener más masa muscular, mayor estatura, más vello corporal y una voz más grave que las mujeres. Sin embargo, aunque estas diferencias biológicas son evidentes, no deben ser vistas como limitaciones para que ambos géneros desempeñen cualquier actividad en la sociedad. Así como los hombres pueden hacerse cargo de las tareas domésticas, las mujeres también están perfectamente capacitadas para asumir roles de liderazgo en el ámbito laboral. La clave está en reconocer que las capacidades y talentos de una persona no están determinadas por su sexo, sino por sus habilidades y esfuerzos.

Las diferencias psicológicas entre los sexos también suelen ser utilizadas para reforzar estereotipos de género. Se cree que las mujeres son más cariñosas,

sociables, multitarea, pero a la vez dependientes, mientras que los hombres son percibidos como menos emocionales, más seguros, con capacidad para concentrarse en una sola tarea a la vez y con una actitud más agresiva e independiente (Cognifit, 2018). Sin embargo, estas características no son meras diferencias psicológicas, sino que forman parte de los estereotipos sociales que perpetúan frases machistas como: "los hombres no deben llorar", "corres como una niña" o "jugar con muñecas es para niñas". Este tipo de creencias también está ligado a la carga desproporcionada de trabajo doméstico que se le atribuye a las mujeres, debido a la idea de que los hombres "solo pueden hacer una cosa a la vez".

Además, estos estereotipos se inscriben dentro de las normas sociales y culturales que han asignado roles fijos a cada género. Se espera que las mujeres sean amas de casa o, si trabajan fuera del hogar, ocupen roles como el de secretaria, y se les sugiere que busquen trabajos que les permitan cumplir con sus responsabilidades domésticas, algo que rara vez se les dice a los hombres. Por otro lado, a los hombres se les sigue considerando los proveedores del hogar, la figura de autoridad, y se les asocia con características como competitividad, lo que refuerza la idea de que poseen las virtudes necesarias para asumir posiciones de liderazgo. Estas expectativas limitan tanto a hombres como a mujeres, obstruyendo su potencial y contribuyendo a la perpetuación de la inequidad.

2.1 DISCRIMINACIÓN LABORAL: EL TRATO DIFERENCIADO HACIA LAS MUJERES

Las leyes laborales en México han sido diseñadas para promover un equilibrio justo entre empleadores y trabajadores, garantizando que ningún individuo sea

discriminado por su género, edad, condición social, origen étnico, orientación sexual, estado civil, entre otros factores. Su propósito es asegurar que todos los empleados dispongan de un trabajo digno, donde se respete su integridad y dignidad en todo momento. Además, se busca establecer la igualdad sustantiva, eliminando cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres y creando un entorno en el que todos los empleados tengan acceso a las mismas oportunidades. Esto implica la posibilidad de recibir un salario adecuado, recibir capacitación continua y mejorar la productividad laboral, lo cual beneficia tanto al empleado como al empleador. De este modo, se promueven oportunidades de crecimiento profesional y la posibilidad de ascender a mejores puestos.

Sin embargo, a pesar de los avances en reformas, proyectos, programas e iniciativas en materia laboral, persiste el trato diferenciado hacia las mujeres, manifestándose a través de diversas formas de violencia. Estas incluyen la violencia física o verbal, como el uso de fuerza física, empujones o golpes, así como palabras que agreden la integridad de la persona; la violencia psicoemocional, que se manifiesta mediante intimidación, menosprecio del desempeño laboral y hostigamiento psicológico; la violencia económica, que puede presentarse con la reducción del salario o prestaciones, o, más comúnmente, con obstáculos a ascensos laborales o mejores condiciones; y el acoso sexual, en el que se obliga a las mujeres a mantener relaciones a cambio de mejores condiciones laborales, a través de hostigamiento, acoso, entre otras prácticas (Mujer Ejecutiva, 2022).

El trato diferenciado hacia las mujeres en el área laboral se refleja a través de las faltas de oportunidades, de manera que las mujeres que trabajan no pueden crecer, porque no son tomadas en cuenta en los puestos grandes. Una característica del

sexo femenino es que son muy trabajadoras; buscan la manera de administrar y cuidar su hogar mientras a la vez se desempeñan laboralmente, y que, además, buscan la manera de vencer los obstáculos a los cuales se enfrentan día con día. Siguen de pie tratando de cambiar el sistema desigual que les impide progresar. Se estima que, en México, de las mujeres que están en condiciones de trabajar, solamente el 43.6% lo hacen, es decir, ni la mitad de la población femenina forma parte de la participación económica de la fuerza laboral (Rodríguez, 2022).

Lamentablemente, la discriminación laboral se puede llegar a percibir tanto en los miles de casos que son expuestos en notas periodísticas como por experiencia propia, puesto que cualquier persona puede llegar a ser víctima de tal cosa. Además, el ser mujer puede llegar a aumentar las posibilidades de sufrir algún tipo de trato diferenciado en el área laboral. En periódicos como La Jornada, Milenio, El País y El Universal, continuamente son publicados artículos sobre acoso laboral y discriminación hacia mujeres, fundamentando con casos reales testificados por las víctimas. Además, entre los datos más alarmantes se encuentra que no solamente se da la discriminación laboral hacia el sexo femenino en empresas privadas, sino también en el sector público, e incluso es más común de lo que se cree.

El sector público debería de ser un área que garantice y fomente la equidad e igualdad en las empresas privadas; sin embargo, como bien lo expusimos anteriormente, solo se queda en lo que debería ser. Un claro ejemplo de ello es el caso de Mirna. Cuando sufrió violencia y acoso sexual, apenas era estudiante para maestra de educación primaria con veintiún años. Ingresó al Sistema de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes en el municipio de Francisco I. Madero, Coahuila, pero sin razón alguna la reasignaron a la Dirección de Seguridad Pública

Municipal. En ese momento solamente pensaba en demostrar que tenía la capacidad para llevar a cabo el cargo que le habían asignado; sin embargo, fue un año y medio de hostigamiento y acoso sexual por parte del jefe policiaco (MILENIO, 2023).

Al inicio no comprendía lo que estaba pasando, lo que sucedía a mi alrededor, pero nadie podía hablarme, ningún agente, nadie podía dirigirse conmigo hasta que pasaron muchos sucesos, uno fue un beso a la fuerza; me amenazaban con que me iban a sembrar droga para que me pudieran pasar al CERESO y mi miedo fue porque estaba en mi año de titulación y si eso pasaba yo no podría trabajar para la Secretaría de Educación Pública” (MILENIO, 2023: Párr. 6).

Como ocurre en muchos casos de acoso laboral, Mirna decidió guardar silencio durante un tiempo, pero con el paso de los días, la situación empeoró. Cuando finalmente decidió hablar, se dirigió al alcalde, pero en lugar de recibir apoyo, fue objeto de comentarios como: "Es tu culpa por vestirse de manera provocativa" y "Sabías a lo que te enfrentabas al aceptar trabajar ahí, había muchos hombres en esa área". A pesar de que presentó la denuncia ante el cabildo, no obtuvo ninguna solución, y la respuesta que recibió fue ser despedida. Aunque en un principio pensó que, al ser apartada de ese ambiente, el acoso cesaría, la situación empeoró, ya que comenzó a sufrir acoso cibernético. El caso de Mirna es un claro ejemplo de cómo el bienestar de una persona puede verse profundamente afectado simplemente por el hecho de ser mujer.

Por otro lado, se encuentra el caso de Berenice, una mujer de Culiacán de 44 años. Ella estudió administración de empresas, empezó a trabajar en la administración

escolar de su institución y, posteriormente, le ofrecieron una jefatura dentro de su área en la CDMX. La paga era buena, por lo cual aceptó. En su nueva área era la única mujer, por lo que su equipo eran hombres de su edad e incluso más grandes que ella, por lo que desde el momento que llegó le hicieron malas caras. Cuando la licenciada se reunía con su equipo para llegar a acuerdos laborales, sus acciones no eran acatadas; además, se burlaban de ella, pues claro, ¿cómo iban a recibir órdenes de una mujer? (Ballesteros, 2023).

Berenice, al igual que Mirna, aguantó durante meses las malas acciones de sus compañeros hacia ella, ya que necesitaba el dinero; sin embargo, empezaron a acosarla sexualmente. En una ocasión un trabajador se acercó a ella para cuestionarla, pero al retirarse pasó su mano por debajo de su falda. Bere, en su papel de jefa, tenía la autoridad de despedirlo, pero el sindicato defendió al hombre y siguió trabajando como si nada hubiera pasado. Visiblemente, la acción de dicho sujeto fue una agresión que ameritaba su despido, además de denunciarlo con las respectivas autoridades correspondientes; no obstante, la decisión de apoyarlo fue respaldada entre hombres (Ballesteros, 2023).

El seguir trabajando con su acosador era un infierno, además de que los abusos siguieron por parte de dicha persona. Ella menciona que en ningún momento pudo desempeñar su puesto como quería, pues sus compañeros de trabajo jamás se prestaron para realizar una buena labor. Berenice nunca se sintió como la jefa del lugar; al contrario, en todo momento la trataron como una persona inferior a todos los hombres con los que trabajaba. Además, no fue respetada ni por las demás áreas. El hecho de que el sindicato apoyara a un acosador sexual solo por ser hombre y porque la jefa era mujer da mucho que pensar respecto al tema, puesto

que aún falta mucho por recorrer para poder acabar con el sistema machista que provoca tal desigualdad (Ballesteros, 2023).

Respecto al tema de la Administración Pública Federal (APF), el periódico La Jornada el 30 de noviembre de 2016 sacó la nota con el encabezado "Revela CNDH inequidad de género dentro de la Administración Pública", señalando que según el estudio sobre la igualdad entre mujeres y hombres en materia de puestos y salarios en la APF 2015, las mujeres ganan menos que los hombres, y que además, no son tomadas en cuenta para los cargos directivos superiores y de mando, sin importar que tengan mayor escolaridad que los hombres. También proporcionan datos como que el sexo femenino trabaja más horas que el masculino; de acuerdo con el estudio, el 65% de mujeres trabajaron la jornada completa, mientras que los hombres fue el 57.6% (Román, 2016: 47).

El informe señala que del total de personas que laboraron en 2015 en la APF, 60.3 por ciento son hombres, y el resto, mujeres. Pero si se toman en cuenta los datos de las secretarías de la Defensa Nacional y de Marina, en las cuales laboran mayor cantidad de varones, la relación es de 82.8 contra 17.2 por ciento, respectivamente (Román, 2016: 47).

Por consiguiente, el problema persiste de acuerdo al Instituto Mexicano para la Competitividad, exponiendo que, de las 290 instituciones analizadas del Gobierno Federal, solamente el 30% de las direcciones generales son ocupadas por mujeres, mientras que ocupan el 28% en jefaturas de unidad. Por lo tanto, esta baja participación de las mujeres en los puestos más altos de la APF llega a generar un impacto en la brecha salarial, es decir, en las Secretarías de Estado el sexo femenino llega a ganar 10% menos que el masculino en los puestos de mando

medio y superior. Prácticamente, son datos que reflejan la desigualdad dentro del área laboral, tanto de puestos como de salarios dentro de la estructura gubernamental (El Universal, 2021).

Sin lugar a dudas, en México aún queda mucho por hacer en cuanto a la igualdad laboral, ya que casos como el de Mirna o Berenice son más comunes de lo que parece. La diferencia radica en que, en su mayoría, estos casos no se denuncian y, por lo tanto, no son cuantificables. Sin embargo, cada vez más mujeres eligen alzar la voz a través de los medios de comunicación, lo que nos permite conocer que el problema persiste, a pesar de los esfuerzos del Gobierno para erradicar los obstáculos que enfrentan las mujeres. Además, al revisar el porcentaje de mujeres que participan en el ámbito laboral, es importante reconocer que, aunque menos de la mitad de ellas se incorporan al trabajo, de ese porcentaje, muy pocas logran ocupar cargos de liderazgo en sus empleos.

2.2 DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL: CAUSAS DE INESTABILIDAD SOCIAL Y POLÍTICA

La desigualdad laboral entre mujeres y hombres sigue siendo un problema estructural que afecta de manera significativa a las mujeres en diversas esferas de la vida. A pesar de los avances en la búsqueda de igualdad de género, las mujeres siguen enfrentando barreras significativas en el acceso a empleos bien remunerados, a cargos de liderazgo y a condiciones de trabajo justas. Estas disparidades laborales no solo generan consecuencias económicas, sino que también tienen un impacto profundo en la inseguridad social que experimentan las mujeres. La falta de acceso a una igualdad de oportunidades en el ámbito laboral

puede llevar a situaciones de vulnerabilidad económica y limitar las opciones para su desarrollo personal y familiar.

Este fenómeno, cuando se combina con la discriminación y los estereotipos de género, produce una sensación de inseguridad social que se refleja en la desconfianza hacia las instituciones laborales y políticas. Las mujeres que enfrentan obstáculos laborales sienten que las estructuras que deberían garantizar sus derechos no solo son ineficaces, sino que también perpetúan su marginación. La inseguridad social que esto genera puede desencadenar movimientos de protesta o desafección hacia los procesos políticos, contribuyendo así a un ambiente de inestabilidad política. De esta manera, la desigualdad laboral de género no solo afecta el bienestar económico de las mujeres, sino que también tiene consecuencias profundas en la cohesión social y la estabilidad política del país.

Cuando las mujeres no logran acceder a condiciones laborales justas, experimentan un creciente sentimiento de inseguridad social. Este fenómeno no se limita solo a los bajos salarios o la falta de oportunidades laborales, sino que también incluye la percepción de que las instituciones encargadas de proteger sus derechos laborales son ineficaces o incluso cómplices de su marginación. La discriminación laboral y la falta de políticas inclusivas afectan la capacidad de las mujeres para mejorar su calidad de vida y la de sus familias, lo que genera un ambiente de desconfianza y desafección hacia las instituciones públicas y privadas (Rodríguez, 2021). La percepción de vulnerabilidad en el ámbito laboral contribuye a una desintegración social, en la que las mujeres se sienten desplazadas dentro de sus comunidades y se incrementa la exclusión social.

La persistente desigualdad laboral de género tiene repercusiones directas sobre la estabilidad política de un país. Cuando las mujeres enfrentan obstáculos estructurales que limitan sus derechos laborales, se produce una creciente desconexión entre la ciudadanía y las instituciones gubernamentales. Las políticas públicas que no logran abordar de manera efectiva las brechas laborales entre hombres y mujeres contribuyen a la deslegitimación del sistema político, lo que puede resultar en un aumento de movimientos de protesta, polarización política y una creciente desconfianza hacia las autoridades (Pérez, 2018). Además, la falta de participación y la representación limitada de las mujeres en los procesos de toma de decisiones refuerzan esta sensación de marginalización, lo que intensifica las tensiones sociales y amenaza el avance democrático de una nación.

Además, a largo plazo, la desigualdad en el ámbito laboral no solo afecta el bienestar de las mujeres, sino que también frena el progreso de la sociedad en su conjunto. La exclusión de las mujeres de empleos dignos y bien remunerados limita su capacidad de participar plenamente en el desarrollo económico y social. Las desigualdades laborales refuerzan los roles de género tradicionales, perpetuando la idea de que las mujeres deben encargarse principalmente de las tareas domésticas y del cuidado, lo que restringe aún más sus oportunidades de crecimiento profesional. A nivel social, esta desigualdad refuerza las estructuras patriarcales existentes y obstaculiza el avance hacia una sociedad más justa e igualitaria (Fernández, 2022).

Ahora, la desigualdad de género laboral también se presenta dentro de la APF, donde las mujeres enfrentan barreras estructurales que limitan su acceso a oportunidades de trabajo equitativas y bien remuneradas. A pesar de los avances en

políticas de igualdad, persisten disparidades en la representación y participación de las mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones. Esta desigualdad se traduce en una brecha salarial y en la discriminación al momento de acceder a puestos de alta responsabilidad. Además, la falta de medidas efectivas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral de la APF no solo afecta a las mujeres directamente, sino que también limita el potencial de desarrollo de la administración pública, al desaprovechar el talento y la diversidad que las mujeres pueden aportar a la gestión pública (Rodríguez, 2021).

Por consiguiente, esta desigualdad laboral dentro de la APF afecta negativamente a la sociedad, ya que impide que las mujeres accedan a las mismas oportunidades que los hombres en el ámbito laboral y político. Esta falta de equidad laboral no solo limita el desarrollo profesional de las mujeres, sino que también genera una desconfianza creciente en las instituciones gubernamentales, ya que se percibe que el sistema favorece a ciertos grupos sobre otros. Al excluir a las mujeres de cargos clave, se pierde la oportunidad de promover políticas públicas inclusivas que respondan a las necesidades de toda la sociedad. Este desajuste en la representación contribuye al fortalecimiento de estructuras patriarcales y dificulta el avance hacia una sociedad más justa y equitativa (López, 2019).

Para lograr una sociedad más equitativa y justa, es crucial abordar la desigualdad de género de manera integral, tanto en el sector privado como en la Administración Pública. Es fundamental desarrollar políticas que no solo promuevan la igualdad de oportunidades, sino que también aseguren la inclusión activa de las mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones. La plena participación femenina en los sectores laborales y políticos permitirá que sus voces y perspectivas sean reflejadas

en el diseño de políticas públicas, contribuyendo a que estas sean más justas e inclusivas.

Además, es necesario crear un entorno donde las mujeres tengan acceso equitativo a oportunidades de empleo, liderazgo y promoción profesional, y donde se eliminen las barreras que perpetúan la discriminación laboral y la brecha salarial de género. Este enfoque ayudará a transformar las estructuras sociales y laborales, permitiendo un desarrollo más equilibrado y representativo.

Al promover la igualdad de género en los ámbitos laborales y gubernamentales, no solo se mejora el bienestar de las mujeres, sino que también se fortalece el tejido social y democrático del país. La representación equitativa y la participación plena de las mujeres son claves para una sociedad más democrática, inclusiva y avanzada. Solo mediante la implementación de políticas públicas que garanticen la equidad de género en todos los niveles, se podrá avanzar hacia una sociedad que fomente el bienestar colectivo y que impulse el progreso social y económico de manera sostenible y armoniosa.

Como se ha observado a lo largo del capítulo dos, independientemente del tipo de desigualdad, segregación o violencia que se esté experimentando, o incluso del contexto en el que se origine, cualquier forma de desigualdad tiende a generar otras formas relacionadas. Es decir, una persona que sea víctima de desigualdad de género también puede verse afectada por la desigualdad laboral, y así sucesivamente con cada tipo de discriminación. Este fenómeno se perpetúa en la sociedad, creando un ciclo difícil de romper.

En cuanto a la desigualdad laboral, aunque existen leyes y reformas que promueven la igualdad en el ámbito laboral para prevenir situaciones de discriminación y desigualdad, estas siguen prevaleciendo, siendo las mujeres las más afectadas. El problema radica en que muchos casos no son denunciados ni visibilizados fuera de las organizaciones, lo que dificulta su cuantificación. Existe la creencia de que denunciar cualquier tipo de violencia o discriminación puede resultar en dificultades para encontrar un nuevo empleo, ya que las personas suelen ser estigmatizadas como "conflictivas" o "revoltosas". Por lo tanto, muchas optan por renunciar en silencio, lo que hace aún más complicado medir la magnitud del problema.

Además, la desigualdad de género dentro de la APF afecta negativamente el desarrollo social y económico del país, limitando el aprovechamiento del talento de las mujeres y perpetuando estereotipos dañinos. Es fundamental generar un cambio hacia la equidad, no solo como un acto de justicia, sino para fomentar una sociedad más inclusiva, eficiente y progresista.

CAPÍTULO III: LA DESIGUALDAD DE GÉNERO Y LA PRESENCIA DE LA MUJER DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL DE MÉXICO EN EL PERIODO 2000-2024

La desigualdad de género en la Administración Pública Federal (APF) abarca múltiples dimensiones y es percibida de diversas maneras por los ciudadanos, dado que el tema es amplio y complejo. Como se ha analizado a lo largo de esta investigación, la desigualdad de género se manifiesta en distintos aspectos, desde la división sexual del trabajo y los valores familiares hasta la discriminación abierta, siendo las mujeres las más afectadas. A pesar de los avances, la desigualdad de género sigue siendo una cuestión vigente que requiere atención para generar soluciones y cambios sustanciales en los lugares donde el problema persiste.

En cuanto a la representación de las mujeres en la APF, aunque se han logrado avances notables en la paridad de género en la política, con más mujeres postulándose a cargos de elección popular y ocupando puestos en el Congreso, la situación en la Administración Pública sigue siendo menos visible. Estos puestos, aunque cruciales, suelen ser más discretos y a menudo pasan desapercibidos, lo que plantea la pregunta de si realmente se está alcanzando la equidad en estos espacios.

En el presente capítulo se abordará desde el concepto de la APF hasta su estructura; asimismo, se presentarán las diversas políticas, normativas y acciones que han emprendido las diferentes administraciones que se han presentado durante el periodo 2000 a 2024, y que buscan combatir la desigualdad de género y propiciar un ambiente más igualitario entre mujeres y hombres. Además, se presentará un análisis de la presencia de la mujer en la conformación de los diferentes gabinetes,

es decir, los puestos de primer nivel, para determinar cuál ha sido la presencia de las mujeres en los cargos más altos de la APF.

3.1 LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL EN MÉXICO

Se estima que los orígenes de la Administración Pública se remontan a la prehistoria, cuando surgió la necesidad de organizar a los individuos dentro de una comunidad con fines colectivos, principalmente para asegurar la supervivencia y el desarrollo humano. En ese contexto, la creación de estructuras administrativas fue esencial para enfrentar las necesidades básicas de la vida. En México, durante la época prehispánica, específicamente con los aztecas, ya existían sistemas administrativos rudimentarios. Estos contaban con normas y reglas que regulaban la distribución y el uso de los recursos públicos (Chavero, 1958).

De acuerdo con el autor Roberto Rives, la Administración Pública surge a partir de los fines del Estado, que vienen siendo la seguridad y justicia y también de las contribuciones sociales, es decir, la Hacienda Pública. Con esas funciones, se da la creación de órganos administrativos especializados; estos se fueron ampliando conforme fue pasando el tiempo, de acuerdo con las necesidades que fueron surgiendo en el Estado. Para poder abarcar las áreas prioritarias, como comunicación, economía, agricultura, energía, salud, seguridad social, educación, entre otras, hasta llegar a la estructura de la Administración Pública Federal (APF) que tenemos hoy en día (Rives, 2013).

La APF en México ha experimentado importantes transformaciones a lo largo de su historia. Desde sus orígenes en 1821, con la creación de ministerios como Relaciones Exteriores, Justicia, Guerra y Hacienda, hasta la reorganización y expansión de las secretarías para atender las necesidades nacionales. A medida

que el país fue desarrollándose, se crearon nuevas dependencias, como la Secretaría de Fomento y la Secretaría de Comunicaciones, adaptándose a las prioridades del país (Rives, 2013).

En la segunda mitad del siglo XX, se impulsaron reformas clave, como la creación de la Secretaría de Patrimonio Nacional en 1958, el Sistema Nacional de Planeación en 1976 y la modernización del aparato estatal durante el gobierno de Carlos Salinas de Gortari. Durante la administración de Ernesto Zedillo (1994-2000), se consolidaron políticas de descentralización y modernización administrativa, como el Programa de Modernización Pública (PROMAP), que buscaba mejorar la eficiencia del gobierno y acercarlo más a la ciudadanía (Rives, 2013).

En los gobiernos de Vicente Fox (2000-2006) y Felipe Calderón (2006-2012), se continuó con el proceso de modernización, con énfasis en la transparencia, la seguridad pública y la mejora de la infraestructura. Durante el sexenio de Enrique Peña Nieto (2012-2018), se implementaron reformas estructurales en sectores clave como la educación, la energía y el trabajo, con el objetivo de mejorar la eficiencia administrativa y la cobertura de servicios públicos, aunque también hubo críticas por falta de transparencia y corrupción (Salazar, 2021).

Finalmente, en el gobierno de Andrés Manuel López Obrador (2018-2024), la Administración Pública se ha reestructurado a través de políticas de austeridad, la eliminación de fideicomisos y la reorganización de dependencias, como la creación de la Fiscalía General de la República (Salazar, 2021; El ECONOMISTA, 2020). Estas transformaciones muestran cómo la Administración Pública en México ha evolucionado para responder a las necesidades y demandas sociales de cada época.

3.2 ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL EN MÉXICO

La Administración Pública Federal (APF) cumple una función fundamental; aunque tiene una serie de objetivos, tiene uno en específico. De acuerdo con el autor Jorge Fernández, la Administración Pública comprende un conjunto de áreas del sector público del Estado; éstas, por medio de la Administración, la ejecución de sus actividades, como la prestación de servicios, así como la ejecución de obras públicas, tratan de lograr los fines del Estado (Fernández, 2006). Prácticamente, la Administración es un conjunto de actividades cooperativas dirigidas a conseguir objetivos comunes. Asimismo, se requiere un conjunto de técnicas en su aplicación; entre ellas está la planeación, organización, integración, dirección y control de recursos financieros humanos.

Para comenzar, la estructura del sector público en México se encuentra dividida entre los poderes de la unión y los órganos constitucionales autónomos. Territorialmente, se encuentran los tres órdenes de Gobierno: Federal, Estatal y Municipal. Ahora, entendiendo tal punto, la APF se ubica en el poder Federal, por lo que el responsable de ella es el poder Ejecutivo (De la Paz, 2017). En México, la APF se divide en dos: centralizada y paraestatal o descentralizada, que de acuerdo con el artículo 90º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el presidente de la República es el encargado de coordinar tal administración (2024).

Para comprender mejor la APF, es necesario analizar la Ley Orgánica de la APF, que establece las bases de su organización. Según el artículo 1º, la APF se divide en dos grandes áreas: centralizada y paraestatal. La parte centralizada está compuesta por el Presidente de la República, quien ejerce el poder ejecutivo, las Secretarías de Estado, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal y los Órganos

Reguladores Coordinados. Como se puede observar, la Administración Pública Centralizada desempeña un papel clave en la toma de decisiones y en la ejecución de políticas públicas, las cuales se llevan a cabo a través de estas entidades y órganos (Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 2024).

La oficina de la presidencia de la República tiene como principal función apoyar al presidente para el cumplimiento de sus tareas, así como para el seguimiento permanente de las políticas públicas, además de su evaluación, prácticamente, en las áreas de asesoría y apoyo técnico. Todo lo anterior, conforme a lo que manda y dicta la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (De la paz, 2017).

Por otro lado, se encuentran las Secretarías de Estado, las cuales son órganos auxiliares del presidente de la República. Estas son dependencias que se encuentran bajo el mando directo del presidente (De la Paz, 2017). Cada una de las Secretarías tiene un objetivo en específico; sin embargo, todas están a cargo de la administración, coordinación y realización de los proyectos, así como acuerdos y decretos que les han sido encomendados.

Los organismos desconcentrados están para el apoyo de las Secretarías de Estado, esto, para que su atención sea más eficaz y eficiente. Los órganos administrativos desconcentrados estarán jerárquicamente subordinados y tendrán facultades específicas, así como un territorio determinado.

Ahora, la consejería jurídica del ejecutivo federal tiene como función "revisar y validar los decretos, acuerdos y demás instrumentos jurídicos que se sometan a consideración del Presidente de la República, así como los proyectos de iniciativas de ley que el titular del ejecutivo presenta al Congreso de la Unión" (Gobierno de

México, S/F). Claramente, tienen la obligación de cuidar que estos decretos estén apegados a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de las leyes que de ella emanen, por lo que tienen que cuidar que los decretos estén correctamente en cuanto a contenido y forma.

En cuanto a los órganos reguladores coordinados en materia energética, de acuerdo con el artículo 28º constitucional, “el Poder Ejecutivo contará con los órganos reguladores coordinados en materia energética, denominados Comisión Nacional de Hidrocarburos y Comisión Reguladora de Energía, en los términos que determine la ley” (CPEUM, 2024). Estos tienen personalidad jurídica propia y capacidad para disponer de los ingresos que deriven de las contribuciones y contraprestaciones establecidas, según los servicios que preste conforme a sus atribuciones y facultades.

A continuación, se expondrá en el siguiente cuadro las áreas con las que se integra la Administración Pública Centralizada, así como el número de dependencias con las cuales se integra cada una de ellas; asimismo, es importante señalar que se tomó en consideración la integración de la administración de Andrés Manuel López Obrador.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL CENTRALIZADA	
ÁREAS	NÚMERO DE DEPENDENCIAS
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA	1
SECRETARÍAS DE ESTADO	21
CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL	20
ÓRGANOS REGULADORES COORDINADOS	7

Fuente: Elaboración propia. Información tomada del anexo 11, anexo 12 y anexo 13.

Por otro lado, se encuentra la Administración Pública Paraestatal, la cual se integra por “los Organismos Descentralizados, las Empresas de Participación Estatal, las Instituciones Nacionales de Crédito, las Organizaciones Auxiliares Nacionales de Crédito, las Instituciones Nacionales de Seguros y de Fianzas y los Fideicomisos” (LOAPF, 2024: 01). Es importante mencionar que, aunque la Administración Pública Paraestatal es parte de la APF, esta no depende de las entidades y organismos de la centralizada, ya que cuenta con autonomía jurídica, así como con patrimonio propio; por lo tanto, no pertenece a la jerarquía en la que se encuentran las dependencias centralizadas. Los organismos descentralizados se pueden dividir en sectorizados y no sectorizados.

Las empresas de participación estatal mayoritaria, que de acuerdo con el artículo 46° de la LOAPF, son las sociedades nacionales de crédito constituidas en los términos de su legislación específica, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito y las Instituciones Nacionales de Seguros y Finanzas (LOAPF, 2024). “Además, se asimilan a las empresas de participación estatal mayoritaria las sociedades civiles, así como las asociaciones civiles en las que la mayoría de los asociados sean dependencias o entidades de la Administración Pública Federal” (De la paz, 2017:44).

Por último, se encuentran los fideicomisos públicos, que de acuerdo con el artículo 47° de la LOAPF, son aquellos que sirven como auxiliar del ejecutivo federal, con la finalidad de poder impulsar las áreas prioritarias del desarrollo, que cuenten con una estructura orgánica a las otras entidades y que tengan comités técnicos. “En los fideicomisos constituidos por el Gobierno Federal, la Secretaría de Hacienda y

Crédito Público fungirá como fideicomitente único de la Administración Pública Centralizada” (LOAPF, 2024: 66).

Características de la Administración Pública Federal centralizada:

- Están jerárquicamente subordinados a las Secretarías de Estado (dependen directamente del titular de la entidad central).
- Tienen facultades específicas limitadas a cierta materia o territorio.
- Tienen cierta autonomía técnica (facultades de decisión limitadas).
- Son creados, modificados o extinguidos por una ley, reglamento, decreto o acuerdo.
- Carecen de personalidad jurídica y patrimonio propios.
- No poseen independencia presupuestaria (su presupuesto es asignado por el titular de la entidad central) (De la paz, 2017:40).

Características de la Administración Pública Federal descentralizada:

- Son creados por ley o decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal.
- Poseen personalidad jurídica y patrimonio propios.
- Tienen autonomía jerárquica respecto al órgano central.
- Tienen por objeto la realización de actividades correspondientes a las áreas estratégicas o prioritarias; la prestación de un servicio público o social, o la obtención o aplicación de recursos para fines de asistencia o seguridad social.
- Son tutelados y vigilados por parte de la administración central (sectorización). (De la paz, 2017:42-43).

3.3 MARCO NORMATIVO INSTITUCIONAL PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN MÉXICO

El rol que cumplen las instituciones públicas es sumamente importante, ya que cada una de ellas cumple una función específica dentro de la sociedad, puesto que tanto su misión como su visión son totalmente diferentes, de acuerdo con el área en que se enfoquen. Así como hay instituciones especializadas para la salud, educación, trabajo... también se encuentran las que se definen por la defensa de los grupos vulnerables, como tal es el caso de las mujeres, es decir, existen instituciones que brindan ayuda al sexo femenino, de tal manera que algunas organizaciones se encargan de la protección de sus derechos humanos, algunas otras ofrecen asesoría legal gratuita, brindan apoyo a víctimas de violencia sexual, así como ayuda psicológica gratuita.

Las instituciones se llegan a establecer de dos maneras distintas: formales e informales. Las formales se rigen por documentos, leyes o decretos, mientras que las informales son las naturales que se rigen por normas derivadas de las costumbres. (CUAED UNAM, 2017). Las instituciones públicas formales, por su función de brindar servicios a la ciudadanía, deben de ser reguladas e incluso evaluadas; requieren ciertas condiciones, tales como: "personal calificado, infraestructura y presupuesto adecuado. Sin todo eso, no funcionan" (Ruiz, 2020). Un claro ejemplo de las organizaciones formalizadas, con las cuales nos enfocaremos en este apartado, es la Organización de las Naciones Unidas (ONU), así como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), entre otras. Además, son instituciones gubernamentales, que llegan a tener la función de velar por los derechos de los ciudadanos.

Empezaremos con la Organización de las Naciones Unidas (ONU) por ser una institución internacional que protege los derechos humanos, apoya al desarrollo sostenible y, además, mantiene la paz y la seguridad mundial y defiende el derecho internacional. Es una institución que crea un marco internacional para que los miembros en conjunto propongan soluciones para los problemas que afectan a la humanidad. En tal caso, la violencia hacia las mujeres, la desigualdad y la falta de oportunidades son acciones conjuntas que afectan a la mayor parte de mujeres de cualquier parte del mundo, por lo que se crea la ONU Mujeres:

ONU Mujeres es la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Como defensora mundial de mujeres y niñas, ONU Mujeres fue establecida para acelerar el progreso que conllevará a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y para responder a las necesidades que enfrentan en el mundo (ONU Mujeres, S/F: Párr. 3).

Prácticamente, funciona como defensora mundial de las mujeres, niñas y adolescentes, de tal manera que fue establecida para acelerar el proceso para mejorar la vida de las mujeres, además de ver por las necesidades que enfrentan en cada rincón del mundo “o por lo menos eso es lo que debería de ser”. En el aspecto normativo, apoya a los miembros de las Naciones Unidas en el establecimiento de normas internacionales para que de esa manera podamos llegar a una igualdad de género; asimismo, trabaja con los Gobiernos y la sociedad civil para la creación de leyes, programas, políticas públicas y servicios necesarios para beneficio de todas las mujeres. El liderazgo y participación de las mujeres y la seguridad de ellas son algunas de las áreas prioritarias (ONU Mujeres México, S/F).

Mientras que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) es un organismo constitucional autónomo mexicano que tiene como principal responsabilidad el promover y proteger los derechos humanos, enfocándose principalmente en abusos por parte de los funcionarios públicos:

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos es un organismo público autónomo del Estado mexicano, es decir, no depende de ninguna otra autoridad. Su misión es la defensa, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Mexicana, los tratados internacionales y las leyes (S/F: Párr. 2).

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos tiene como principal objetivo la protección de los derechos humanos. Para cumplir con ello, ejerce actividades como la promoción, observancia, estudio y divulgación de los derechos humanos. Por lo tanto, la ley le otorga a la institución funciones como el recibir quejas de presuntas violaciones a derechos humanos, impulsar la observancia de los derechos humanos en el país, promover la enseñanza y divulgación de los derechos humanos, elaborar y ejecutar programas preventivos en materia de derechos humanos, formular programas y promover acciones en coordinación con las dependencias competentes que impulsen los tratados internacionales en materia de derechos humanos, la observancia del seguimiento, evaluación y monitoreo, en materia de igualdad entre hombres y mujeres, etc. (CNDH, S/F).

En cuestión de asuntos de la mujer y la igualdad entre hombres y mujeres, la CNDH elabora programas para la observancia y la promoción de la igualdad, así mismo, para evitar la discriminación y la violencia contra las mujeres en razón de género. El marco normativo de la CNDH entra en la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos, decretos relevantes de modificación constitucional, normatividad específica de la institución, acuerdos normativos, normas en materia de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, etc. Además, la CNDH cuenta con el Centro Nacional de Derechos Humanos (CENADEH), donde ofrece servicios como una biblioteca con un catálogo especializado en derechos humanos, así como la coordinación de eventos y actividades para la difusión en materia de derechos humanos (CNDH, S/F).

Por otro lado, se encuentra el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), el cual tiene como misión impulsar la igualdad de género, garantizar los derechos fundamentales de las mujeres y promover su empoderamiento, con el objetivo de eliminar la discriminación y la violencia por razones de género. A través de la implementación de políticas públicas, Inmujeres busca asegurar que las mujeres participen de manera plena en todos los aspectos de la vida, incluyendo los ámbitos social, económico, político y cultural, lo que contribuye a la construcción de una sociedad más equitativa. Además, el instituto promueve la salud, el bienestar y el desarrollo de las mujeres, fomentando un entorno libre de violencia y discriminación, y apoyando su liderazgo en distintos ámbitos de la sociedad (Portal Inmujeres, 2021).

Asimismo, tiene como visión el fortalecimiento de la democracia, a partir de la ejecución de programas y acciones coordinadas que eliminen la violencia y la discriminación hacia las mujeres, así como el fortalecimiento de los derechos humanos de las mujeres, niñas y adolescentes. Por lo tanto, su objetivo es promover y fomentar las condiciones que erradiquen la discriminación, para ejecutar una igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, así como el respeto a los

derechos humanos de las mujeres y su participación igualitaria en la vida cultural, económica, política y social del país. A diferencia de la CNDH, esta institución está enfocada totalmente en apoyar a las mujeres; todos sus programas y acciones van encaminados hacia la no discriminación y la creación de oportunidades hacia ellas (Gobierno de México, S/F).

El marco normativo del instituto de Inmujeres se basa en la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, la cual establece su estructura orgánica y funcional; además, decretó desde sus objetivos hasta los requisitos y facultades para la presidencia de Inmujeres. Además, ha sido partícipe para la creación de la Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, se basa en una certificación a todos los centros de trabajo sociales, públicos y privados, que sus políticas y prácticas cumplan con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación. Así de esa manera, podrán hacer una evaluación sobre la igualdad laboral y no discriminación, permitiéndoles crear programas, proyectos e incluso políticas públicas, dado el caso de que el pronóstico sea desfavorable (Gobierno de México, S/F).

También está el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, el cual:

... Es un órgano de Estado creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, aprobada el 29 de abril de 2003, y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de junio del mismo año. El Consejo es la institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social y avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad, que es el primero de los derechos fundamentales en la Constitución Federal (CONAPRED, S/F: Párr. 1-2).

El CONAPRED se encarga de recibir y resolver las quejas por posibles actos discriminatorios ejercidos, ya sea por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones. Por lo que desarrolla acciones para proteger a los ciudadanos, sin excepción alguna, sin importar el género, raza, orientación sexual, edad, etc. La organización goza de autonomía técnica y de gestión y toma sus decisiones con debida independencia; por lo tanto, cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propio. Un punto importante a tener en cuenta es que está sectorizada a la Secretaría de Gobernación. De acuerdo con su página oficial, su misión es contribuir a que toda persona goce sin discriminación de todos los derechos y libertades consagrados en el orden jurídico mexicano (CONAPRET, S/F).

Aunque el órgano no está completamente orientado a apoyar exclusivamente a las mujeres, puede desempeñar un papel fundamental al colaborar con otras instituciones en la lucha contra la desigualdad, la segregación y la violencia hacia el sexo femenino. Durante su mandato, Andrés Manuel López Obrador propuso la desaparición de la CONAPRED, argumentando que desconocía la existencia de dicha institución y señalando que consideraba que no generaba beneficios tangibles a pesar del gasto de presupuesto. Propuso que la Secretaría de Gobernación asumiera sus responsabilidades. Sin embargo, esta propuesta no prosperó y la CONAPRED continúa operando hasta la fecha (Noticias Aristegui, 2020).

En este apartado, es importante señalar que México ha firmado distintos tratados y acuerdos internacionales que buscan garantizar la igualdad de género y promover la participación equitativa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo la política. Entre los principales organismos internacionales y convencionales a los que México está suscrito, destacan los siguientes:

1.- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), es un tratado internacional firmado el 9 de junio de 1994 en Belém do Pará, Brasil; busca erradicar la violencia de género y promover la igualdad de derechos para las mujeres en América Latina y el Caribe. Los Estados firmantes se comprometen a adoptar medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus formas (CNDH, 2021).

2.- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). La Convención de Belém do Pará, adoptada el 9 de junio de 1994 por los países miembros de la OEA, busca eliminar la violencia de género y promover la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en América Latina y el Caribe. Los países firmantes se comprometen a tomar medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, garantizando su derecho a vivir sin violencia en todas sus formas (OEA, 1994).

Además, es importante mencionar que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por todos los países miembros de la ONU en septiembre de 2015, presenta un conjunto de acciones para lograr un futuro más inclusivo y equitativo mediante 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Uno de los pilares clave de esta agenda es la igualdad de género, destacada en el ODS 5. El ODS 5 tiene como objetivo central alcanzar la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Su propósito es erradicar la violencia y la discriminación basada en el género, garantizar el acceso igualitario a la educación, la salud y los recursos económicos, y fomentar la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones en diferentes ámbitos. Además, se enfoca en erradicar prácticas

perjudiciales como el matrimonio infantil y forzado, y en asegurar los derechos reproductivos y sexuales de las mujeres (Naciones Unidas, 2015).

3.4 MARCO JURÍDICO PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN MÉXICO

Para poder entender de manera idónea la importancia del marco jurídico en el tema de las mujeres, es fundamental referir a la definición de marco jurídico, la cual es:

Un conjunto de leyes, regulaciones, normas y principios que rigen el funcionamiento de una sociedad. Estas leyes establecen los derechos y responsabilidades de los ciudadanos, las empresas y las instituciones, y proporcionan un marco para la resolución de conflictos y la protección de los intereses legítimos (Fernando, 2023: Párr. 1).

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la norma fundamental y la carta magna que rige el orden de la nación. Su propósito es establecer los principios, objetivos y estructuras de gobierno, así como los derechos de todos los individuos. En su artículo 1º, se establece que todas las personas en México deben gozar de los derechos humanos reconocidos por la Constitución. Además, se especifica que todas las autoridades, dentro de su ámbito de competencia, deben garantizar, promover, respetar y proteger dichos derechos. La Constitución también prohíbe la discriminación por diversas razones, incluyendo el género, y establece que no se permitirá ninguna acción que atente contra los derechos humanos de las personas (2024).

Dentro del artículo 4º se establece la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho fundamental. Además, se mencionan otros derechos como la libertad de decidir el número de hijos que deseen tener, a una alimentación saludable, a los

recursos hídricos, a una vivienda digna, a una identidad, el acceso a la cultura y al deporte, a una pensión por parte del Estado a las personas mayores de sesenta y ocho años, a la movilidad en cuestión de seguridad vial, así como los derechos de la niñez (alimentación, salud, educación...) y el desarrollo integral de las personas jóvenes; que por medio de políticas públicas, propicien su inclusión en diversos ámbitos, como por ejemplo, el político, económico, social y cultural del país (CPEUM, 2024).

Además, en el artículo 3º se expone el derecho a la educación, la cual debe de ser equitativa, por lo que el Estado implementará medidas para alcanzar una igualdad, entre ellas la de género; debe tener un enfoque de derechos humanos e igualdad sustantiva. Mientras que el artículo 12º menciona que no se concederán títulos de nobleza ni prerrogativas y honores hereditarios, ahora, el artículo 13º prohíbe el fuero para cualquier persona o asociación, ni más emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley. Sin embargo, para términos de igualdad, se considera que el artículo más importante para el tema es el 1º, ya que se establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (CPEUM, 2024).

En cuestión de igualdad política, el artículo 35º expone sobre el término de paridad, es decir, el derecho a la igualdad de participación política, permitiéndonos a todos y a todas votar y ser votados. Asimismo, sobre el ámbito laboral, el artículo 125º hace mención sobre la igualdad de condiciones en el trabajo, especificando que el trabajo igual debe de corresponder a un salario igualitario, sin importar el sexo ni nacionalidad, lo cual son sucesos que suceden mucho en el área laboral (brecha salarial); sin embargo, de acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos, no debería suceder. Lo anterior es un ejemplo de cómo se expresa en la Constitución el principio de igualdad entre hombres y mujeres (CPEUM, 2024).

En el ámbito laboral, el artículo 123º, Apartado A de la Constitución, aborda la igualdad de género y establece derechos específicos para las mujeres trabajadoras. Reconoce la importancia de garantizar que las mujeres disfruten de las mismas condiciones laborales que los hombres, e incorpora derechos adicionales relacionados con su situación, como la protección durante la maternidad. El artículo asegura la igualdad salarial por el mismo trabajo, así como medidas de protección durante el embarazo, incluyendo licencias y la salvaguarda contra despidos. También contempla condiciones laborales especiales, como descansos y ajustes en la jornada laboral, para garantizar su bienestar. Su objetivo principal es promover la igualdad de derechos laborales y erradicar la discriminación en el ámbito del trabajo (CPEUM, 2024).

El principio de igualdad es un concepto fundamental que se refleja en las leyes, especialmente debido a los problemas sociales que han surgido, como la desigualdad, violencia, segregación e inequidad que enfrentan las mujeres en diversos ámbitos de su vida. En respuesta a estas problemáticas, se han creado leyes específicas para abordar y combatir la discriminación, con el objetivo de fomentar relaciones igualitarias en la sociedad. El propósito principal de estas leyes es mejorar la calidad de vida de las mujeres, asegurando su acceso a derechos y oportunidades en condiciones de equidad.

Un ejemplo de ello es la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), promulgada en 2003 por el Congreso de la Unión de México. La LFPED fue una propuesta de Vicente Fox Quesada, como iniciativa del gobierno federal con

el objetivo de establecer un marco legal para la prevención y eliminación de la discriminación en México, protegiendo a todas las personas de ser tratadas de manera desigual debido a características como género, raza, orientación sexual, religión, discapacidad, entre otras. Además, El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) fue creado también como parte de esta ley para supervisar y promover su cumplimiento, así como para recibir denuncias relacionadas con la discriminación (LFPED, 2003).

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), fue publicada en el Diario de la Federación el 2 de agosto de 2006 con Vicente Fox Quesada. Asimismo, de acuerdo con el artículo 1º, el objetivo de esta ley es:

Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional (LGIMH, 2023: 01).

También está la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007, con Felipe de Jesús Calderón Hinojosa. De acuerdo con el artículo 1º, dicha ley tiene por objetivo:

ARTÍCULO 1. La presente ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (LGAMVLV, 2024: 1).

Por otro lado, se encuentra el Código Penal Federal que, aunque no tiene un artículo que se enfoque exclusivamente en la igualdad de género, sí contiene varias disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres y la eliminación de la discriminación de género, respecto a la violencia de género, el feminicidio y otros delitos relacionados con la violencia ejercida hacia las mujeres. Por ejemplo, algunos artículos relacionados a este enfoque son: artículo 325° se establecerá una pena de prisión de 40 a 60 años para quien prive de la vida a una mujer por razones de género, incluyendo factores como el desprecio hacia la mujer, la violencia doméstica o la relación entre el agresor y la víctima; artículo 186° el acoso sexual es un delito y establece las penas correspondientes; artículo 187° el hostigamiento sexual es considerado un delito relacionado con la violencia de género; artículos 148° y 149° los artículos que sancionan la violación se han modificado para garantizar la protección de las mujeres y sancionar más severamente los delitos sexuales, entre otros artículos (Código Penal Federal, 2024).

Un paso crucial hacia la igualdad de género en la política mexicana fue la Reforma Constitucional en Materia de Paridad de Género de 2014, impulsada por el presidente Enrique Peña Nieto. Esta reforma constituye un hito histórico en la política del país, al garantizar la igualdad de género en los cargos de elección popular, lo que permite una participación equitativa de las mujeres en los procesos de toma de decisiones públicas. Con su incorporación a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se dio un avance significativo hacia una representación política más equilibrada y democrática, transformando el panorama político y abriendo espacios para que las mujeres accedan de manera justa y efectiva a los espacios de poder en todos los niveles de gobierno (INMUJERES, 2020).

Además, la Reforma de Paridad de Género sufrió una modificación en 2019, ya que amplió la aplicación de la paridad a todos los poderes del Estado, incluyendo la Administración Pública Federal (APF) y los órganos autónomos. Su objetivo es asegurar una representación equilibrada de mujeres y hombres en cargos de liderazgo y toma de decisiones, promoviendo mayor inclusión femenina en niveles altos del gobierno. Esta reforma no solo afecta el ámbito legislativo y electoral, sino también los nombramientos en secretarías de Estado y otros cargos clave, buscando avanzar hacia una igualdad sustantiva y eliminar las barreras que han limitado el acceso de las mujeres a posiciones de poder (Baéz y García, 2023).

Por último, está la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015), la cual define los criterios que las empresas en México deben seguir para fomentar la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión en el ámbito laboral. Su objetivo principal es garantizar que todos los empleados,

independientemente de su género, origen étnico, orientación sexual, religión o discapacidad, tengan acceso equitativo a oportunidades de empleo, salarios justos, ascensos y condiciones laborales adecuadas. Esta norma también impulsa a las organizaciones a implementar políticas internas que promuevan la paridad y protejan a los trabajadores de cualquier tipo de discriminación en su entorno laboral. Además, establece medidas para asegurar igualdad en aspectos como el acceso a empleo, formación, oportunidades de crecimiento profesional y la conciliación de la vida personal con la laboral (CONAPRED, 2015).

En conclusión, el marco legal en México para combatir la violencia, la discriminación y fomentar la igualdad de género es extenso. Este sistema no solo incluye un conjunto de leyes federales diseñadas para asegurar los derechos de las mujeres y prevenir cualquier forma de violencia de género, sino que también abarca diversas instituciones responsables de salvaguardar y promover los derechos humanos. Además, el país se ha comprometido a cumplir con múltiples tratados y acuerdos internacionales que refuerzan este cuerpo normativo, garantizando así un enfoque integral en la lucha por la igualdad y la equidad de género. Por lo que solo, se están exponiendo algunos de ellos en tales apartados.

3.5 ACCIONES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN MÉXICO 2000-2024

En cada sexenio, los Gobiernos se llegan a enfrentar con diversos problemas dentro de la sociedad, con los cuales deben trabajar en conjunto para erradicarlos o por lo menos llegar a debilitarlos. Como tal es el caso de la desigualdad entre hombres y mujeres, así como la violencia ejercida hacia el sexo femenino; algunos de los

Gobiernos han tratado de fomentar la igualdad entre ambos sexos en diversos ámbitos, a través de programas, acciones y proyectos, con perspectiva de género.

Es importante saber que, en México, el Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación establece la manera en que el Gobierno organizará el dinero disponible. Por lo cual, en tal Decreto, se etiquetó en el anexo 13 "Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres", en el cual se fija la cantidad y las instituciones a las cuales se destinará tal recurso para el fortalecimiento de la igualdad de género. El dinero asignado para el anexo 13 aumentó de manera considerable para el periodo de análisis 2018-2024, pasando de 47,918.4 millones de pesos (presupuesto del año 2018) a 409,107.9 millones de pesos (presupuesto del año 2024). Es necesario reconocer que ha crecido la participación de los recursos destinados a la promoción de la igualdad de género en el gasto público, aunque, realmente, ¿se están enfocando en los problemas de la desigualdad de género? (Cámara de Diputados y CEFP, 2023).

Dado el caso, se describieron por sexenio diversas acciones que fueron implementadas dentro de este siglo; además, se describe de mejor manera la implementación del Gasto Etiquetado para las Mujeres y la Igualdad de Género, así como sus resultados y avances en justicia para las mujeres.

3.5.1 VICENTE FOX QUEZADA (2000-2006)

Durante su sexenio, Vicente Fox se centró en políticas sociales que abordaban diversos aspectos como la educación, la seguridad, la discriminación, la equidad de género y la economía. Entre sus acciones más destacadas se incluyen los apoyos económicos destinados a estudiantes de bajos recursos, principalmente en los niveles maternal, preescolar, primaria y secundaria, así como la implementación de

programas de asistencia para familias marginadas. A pesar de las limitaciones de su gobierno, los Congresos Federales jugaron un papel crucial en la creación e implementación de acciones que, tanto en su momento como en la actualidad, han beneficiado a las mujeres.

Una de las iniciativas más relevantes de su administración fue la creación del Instituto Nacional de las Mujeres, institución que, según el artículo 2º de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, es "un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y fines" (Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2021). Este instituto tiene como principal objetivo promover la igualdad entre mujeres y hombres, garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y asegurar su participación igualitaria en la vida política, económica, social y cultural del país.

De acuerdo con Patricia Espinosa Torres, quien fue la primera presidenta de Inmujeres, fue un largo trabajo para poder llegar a lo que hoy en día es la institución, además de que las demandas de la organización no eran tomadas en cuenta. La expresidenta señala que, al hablar de política con perspectiva de género y derechos de las mujeres, en su momento, fue complicado, ya que no eran temas de interés nacional. Estuvieron trabajando con Angélica de la Peña y Laura Itzel Castillo, con la finalidad de crear la Comisión de Equidad de Género dentro de la Cámara. Posteriormente, dentro de la campaña de Fox, se habla de la creación del Instituto de las Mujeres y de una Ley para la Formación del Inmujeres (Inmujeres, 2021).

En México, las cuotas de género fueron oficialmente reconocidas en 1993 bajo la presidencia de Carlos Salinas de Gortari, con el propósito de incrementar la

participación femenina en la política del país. No obstante, fue en el gobierno de Vicente Fox cuando se impulsó una reforma significativa que consolidó el reconocimiento legal de los derechos político-electorales de las mujeres, particularmente a través del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE). Dicha reforma, publicada el 25 de junio de 2002 en el Diario Oficial de la Federación, estableció que los partidos políticos y coaliciones debían garantizar al menos un 30% de candidaturas femeninas en las listas para cargos de elección popular, además de exigir que en las listas plurinominales se asignara una mujer por cada tres hombres. Esta medida fue un paso crucial para avanzar hacia la paridad de género en la política de México (Instituto Nacional Electoral, 2022).

El 2 de agosto de 2006, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuyo objetivo, según el artículo 1º, es regular y garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre ambos géneros. La ley promueve el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la eliminación de la discriminación basada en el género. Entre los principios fundamentales que rigen esta ley se destacan la igualdad, la equidad y la no discriminación (LGIMH, 2023).

Una de las iniciativas más destacadas durante el sexenio de Vicente Fox fue la implementación del Gasto Etiquetado para las Mujeres y la Igualdad de Género (GEMIG), impulsada por la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados. Esta política nació de una propuesta presentada por una organización civil, debido a la falta de presupuestos públicos que considerarán la perspectiva de género. A principios de la década de 2000, cuando la transparencia y la rendición de cuentas adquirieron mayor relevancia, la Comisión comenzó a aplicar esta política

con el fin de garantizar la igualdad de género a través de la asignación de recursos públicos destinados a las mujeres. El objetivo principal del GEMIG es abordar las desigualdades estructurales presentes en diversas áreas de las políticas públicas, asegurando que se asignen recursos suficientes para reducir las brechas de género. De este modo, la Cámara de Diputados se encargó de etiquetar específicamente fondos federales para promover la igualdad de género y mejorar el bienestar de las mujeres en el país (Cámara de Diputados, 2023).

El presupuesto de egresos es un tema crucial en la lucha contra la desigualdad, ya que, si no se distribuye adecuadamente con una perspectiva de género, las mujeres seguirán siendo víctimas de inequidad. En este contexto, "el presupuesto continuará actuando como un factor reproductor de las desigualdades de género y contribuirá a que persista, e incluso se agrave, la situación desfavorable de las mujeres en la sociedad" (Benavente y Valdés, 2014: 98). Por esta razón, en el presupuesto de egresos de la Federación de 2013, se dio prioridad al cumplimiento de derechos en áreas clave como la salud, la educación y el desarrollo social y económico.

Según la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), a pesar de los esfuerzos por mejorar la cobertura, diversas organizaciones sociales señalan que el acceso de las mujeres a servicios de salud en áreas rurales sigue siendo insuficiente. En el ámbito de la educación y la formación laboral, se han logrado avances mediante programas destinados a promover el empoderamiento económico de las mujeres; sin embargo, la participación femenina en el mercado laboral continúa siendo inferior a la de los hombres. Por otro lado, la violencia de género sigue siendo uno de los problemas más persistentes, a pesar de la asignación de recursos para su prevención, ya que

la falta de una respuesta eficaz y rápida por parte de las autoridades contribuye a la perpetuación de esta problemática (2024).

De acuerdo con los datos de INMUJERES, el GEMIG ha tenido efectos positivos, con una mayor asignación de recursos a áreas clave como la violencia de género, la educación y la salud reproductiva, lo que ha mejorado el acceso a servicios esenciales y ha ayudado a reducir las desigualdades de género. Sin embargo, los resultados varían según la región, con avances notables en áreas urbanas y desafíos persistentes en regiones rurales y marginadas, donde los recursos no siempre se distribuyen de manera equitativa. A pesar de los avances normativos, aún persisten problemas de implementación y monitoreo, lo que subraya la necesidad de mejorar las evaluaciones de impacto y la distribución de fondos a nivel local (INMUJERES, 2024).

Realmente, no se cuenta con evaluaciones de impacto que muestren si los gastos están cumpliendo el objetivo deseado; sin embargo, se tienen distintos puntos de vista sobre su funcionamiento. En tal caso, a pesar de que la etiquetación del gasto es un avance importante, se deben de analizar los indicadores y metas de los programas con GEMIG, para poder analizar su marco normativo en materia de políticas para la igualdad de género, así como el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, ya que, aunque el presupuesto va dirigido hacia esas acciones, pueden distorsionar su enfoque principal (Benavente y Valdés, 2014).

Por consiguiente, se supone que el presupuesto tiene que ir dirigido hacia los ámbitos que se tomaron como prioridad; sin embargo, en la práctica, muchas de las acciones están dirigidas a las mujeres en situación de pobreza, dejando de lado otros ámbitos de la desigualdad de género. Por último, pero no menos importante,

es necesario “etiquetar gastos e impulsar el proceso de institucionalización y transversalización de género en las entidades y municipios a partir del marco jurídico que se ha propuesto en las leyes de planeación y de presupuesto federal y responsabilidad hacendaria” (Benavente y Valdés, 2014), para que de esa manera se pueda desarrollar este proceso en los distintos ámbitos de Gobierno.

3.5.2 FELIPE CALDERÓN HINOJOSA (2006-2012)

Durante el sexenio de Felipe Calderón, México vivió un periodo marcado por la violencia y la inseguridad, principalmente debido a la declaración de guerra contra el narcotráfico que hizo desde el inicio de su mandato. Aunque la intención de erradicar el crimen organizado era clara, la falta de una estrategia definida resultó en un aumento significativo de la violencia, que afectó a varias regiones del país, aunque algunas más que otras. La cobertura mediática de este contexto de conflicto fue constante, mostrando la magnitud del problema a diario. A pesar de este entorno adverso, también se implementaron políticas que beneficiaron a las mujeres, contribuyendo a avanzar en áreas clave como la salud, la educación y su participación en la vida política y social.

Como por ejemplo, en el sexenio de Felipe Calderón se promulgó el 1 de febrero de 2007 la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), la cual, de acuerdo al artículo 1º, tiene como objetivo una coordinación entre la Federación, las entidades federativas, la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar, así como erradicar cualquier tipo de violencia ejercida hacia las mujeres, adolescentes y niñas, además de garantizar sus derechos, puesto que se establece que de esa manera se estaría fortaleciendo la democracia del país,

la cual la garantizan de acuerdo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (LGAMVLV, 2024).

En cuanto a los resultados de la LGAMVLV, desde su promulgación, ha tenido un impacto social relevante. En términos sociales, esta ley ha permitido visibilizar la violencia de género como un problema estructural y ha facilitado el acceso de las mujeres a servicios esenciales, como la protección legal, la atención en salud y el apoyo psicológico. Además, la creación de refugios y líneas de emergencia ha sido un avance clave para ofrecer ayuda directa a las mujeres que sufren violencia, permitiéndoles denunciar y salir de situaciones de riesgo (INMUJERES, 2024).

Sin embargo, los resultados sociales de la ley no son homogéneos y dependen en gran medida de la región y de cómo se implementa en cada lugar. En las grandes ciudades y áreas urbanas, donde existe una mayor presencia de instituciones encargadas de hacer cumplir la ley, se ha logrado un acceso más efectivo a los mecanismos de protección. Sin embargo, en zonas rurales o marginadas, las mujeres siguen enfrentando diversas dificultades para denunciar la violencia, como la falta de infraestructura adecuada, recursos limitados y barreras culturales que dificultan la plena aplicación de la ley. A pesar de que esta legislación ha contribuido a aumentar la conciencia sobre la violencia de género, persisten retos significativos, como la falta de capacitación de los servidores públicos y la resistencia social frente a los cambios en la visión del rol de la mujer en la sociedad (INMUJERES, 2024).

La Dirección General de Normas de la Secretaría de Economía aprobó la norma NMX-R-025-SCFI-2009, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de abril de 2009, la cual fue impulsada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En ella se establecen los requisitos para la certificación de las prácticas para

la igualdad laboral entre mujeres y hombres; por consiguiente, tiene como objetivo que las organizaciones, tanto públicas como privadas, cumplan con la igualdad de género, así como la libertad de sus empleados, clima laboral adecuado para todos y todas. También, tienen el compromiso de fomentar la no discriminación (Secretaría de Economía, 2009).

Se puede afirmar que la norma NMX-R-025-SCFI-2009 aumentó la conciencia sobre la igualdad de género en el ámbito laboral, impulsando a las empresas a adoptar prácticas más equitativas, como la igualdad salarial y el acceso a puestos de liderazgo. Además, favoreció la creación de una cultura organizacional más inclusiva. No obstante, su impacto social fue desigual: mientras que las grandes empresas lograron avances significativos, las pequeñas y medianas empresas enfrentaron limitaciones debido a la falta de recursos y la resistencia al cambio. A pesar de los progresos, las desigualdades de género y prácticas discriminatorias persistieron; además, no se abordaron de manera adecuada (Secretaría de Economía, 2009).

El 4 de octubre de 2007, durante el gobierno de Marcelo Ebrard como Jefe de Gobierno del Distrito Federal, se lanzó el programa "Acoso Cero", que incluyó la asignación de un tercer vagón exclusivo para mujeres en el sistema de metro. Esta medida representó una modificación significativa en la distribución de los usuarios del transporte público, dado que se había identificado un creciente problema de acoso sexual, que abarcaba desde comentarios y toqueteos hasta exhibicionismo. Ante esta situación, se decidió destinar el tercer vagón para mujeres, niños menores de 12 años y personas con discapacidades, con el objetivo de crear un espacio más seguro para estos grupos vulnerables (García, C., 2019).

La implementación del tercer vagón exclusivo para mujeres en el metro mejoró la percepción de seguridad en el metro de la Ciudad de México al reducir el acoso sexual hacia las mujeres en ese espacio. Sin embargo, su impacto fue y sigue siendo limitado, ya que la violencia persiste en otros vagones y en los pasillos para poder tomar el transporte. Aunque el programa ayudó a visibilizar el problema, es necesario una estrategia más integral que incluya educación, políticas públicas más amplias de seguridad, además de la implementación de sanciones más severas contra los agresores (El Universal, 2023).

El 8 de marzo de 2007, el mandatario Calderón celebró en Los Pinos el Día Internacional de la Mujer, en cuya celebración aprovechó para firmar el Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, junto con José Luis Soberanes, en su tiempo titular de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, y la titular del Instituto Nacional de las Mujeres, Rocío García, entre otros. El acuerdo tiene como principios la igualdad, la no discriminación y la vida libre de violencia, por lo que su finalidad es procurar que en el ámbito privado y social se garantice el principio de igualdad (W. Radio., 2007).

En conclusión, durante el sexenio de Felipe Calderón se dieron pasos importantes en la implementación de políticas públicas orientadas a la igualdad de género, logrando avances en la visibilidad de los derechos de las mujeres y la lucha contra la violencia de género. Sin embargo, la persistente desigualdad de género en el país evidenció que, a pesar de las acciones emprendidas, aún existen obstáculos significativos, como la falta de una implementación efectiva y la resistencia social en diversos sectores. Temas como la brecha salarial, el acceso a empleos dignos y la

violencia de género continúan siendo problemáticas que requieren atención urgente para garantizar una igualdad real y efectiva en todos los ámbitos de la sociedad.

3.5.3 ENRIQUE PEÑA NIETO (2012-2018)

Para presentar el siguiente programa, es importante señalar que el derecho a la igualdad y la no discriminación está consagrado en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Este derecho constituye un principio fundamental para la promoción y protección de los derechos humanos. Con el fin de garantizar su cumplimiento, las fracciones XXII y XXIII del artículo 20º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establecen el diseño e implementación del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIIND), el cual forma parte del Plan Nacional de Desarrollo y es de observancia obligatoria para la Administración Pública Federal (APF). El objetivo principal del PRONAIIND es incorporar la igualdad y la no discriminación en las políticas públicas (CRONAPRED, S/F).

El PRONAIIND fue publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de abril de 2014, dando inicio al primer ciclo del programa, correspondiente al periodo 2014-2018, durante el gobierno de Enrique Peña Nieto. Este programa está dirigido a la APF y tiene carácter de observancia obligatoria para todas las dependencias y entidades de esta área. Su objetivo es que cada instancia ajuste sus normativas y prácticas para eliminar cualquier forma de desigualdad o discriminación, con el fin de lograr una verdadera igualdad (CRONAPRED, S/F).

En cuanto a sus resultados, el PRONAIIND favoreció la creación de un marco normativo que promovió la inclusión, diversidad y la igualdad, así como la capacitación de servidores públicos en temas de derechos humanos y no

discriminación. También contribuyó a sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de género y permitió avances en la implementación de políticas públicas en algunas instituciones. Sin embargo, su impacto fue limitado por la falta de seguimiento, evaluación constante y una implementación efectiva en todos los niveles del gobierno. La resistencia al cambio, los recursos limitados y las brechas en el cumplimiento de las normativas en diversas dependencias dificultaron la eliminación de la discriminación y la desigualdad de género (CRONAPRED, 2014).

Otro de los programas dirigidos a las mujeres durante el gobierno de Enrique Peña Nieto fue el denominado *"Papelito Habla"*, que tiene como propósito brindar seguridad patrimonial y certeza jurídica tanto a las mujeres como a sus familias. Asimismo, se encuentra el programa *"Un Cuarto Más"* o *"Cuarto Rosa"*, que en esencia son el mismo, a través del cual se proporcionó material para la construcción de un espacio digno. Ambos programas fueron impulsados por la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (SEDATU). El objetivo principal de estos apoyos fue garantizar a las mujeres el acceso a una vivienda digna, y en su momento se destacó que también buscaban ofrecer tranquilidad a sus hijos. No obstante, algunos estudios indican que, aunque se lograron metas mínimas, no se alcanzaron resultados tangibles ni sostenibles con dichos programas (SEDATU, 2017).

A pesar de los esfuerzos por promover la igualdad de género y erradicar la discriminación durante el gobierno de Enrique Peña Nieto, diversos obstáculos impidieron que los avances fueran más significativos y sostenibles. La ausencia de un seguimiento constante y una evaluación exhaustiva de las políticas implementadas, sumada a la resistencia al cambio dentro de las instituciones y a la

falta de recursos, dificulta la obtención de resultados transformadores. Aunque algunos estudios sugieren que se lograron objetivos básicos, como la sensibilización y capacitación de servidores públicos sobre igualdad y no discriminación, los resultados concretos fueron limitados y no lograron una implementación efectiva a largo plazo (Animal Político, 2018).

Por último, el Centro de Análisis e Investigación Fundar señaló que durante el gobierno de Peña Nieto se evidenció una serie de problemas estructurales que afectaron profundamente a la sociedad. Las violaciones a los derechos humanos, la corrupción desmedida, la creciente desigualdad social y la marginación de los grupos más vulnerables fueron factores comunes que definieron el rumbo de esa administración. Además, se caracterizó por un notable deterioro en la calidad de vida de muchos ciudadanos, especialmente aquellos que ya se encontraban en situación de desventaja. Las políticas implementadas no solo resultaron insuficientes para abordar estas problemáticas, sino que, en muchos casos, profundizaron las desigualdades existentes, dejando un saldo de injusticia, abuso y escasez de oportunidades para los sectores más necesitados (Fundar, 2018).

3.5.4 ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR (2018-2024)

En el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, Andrés Manuel se comprometió a impulsar la igualdad como un principio rector de su Gobierno (Medina, 2021). En cuestión de los programas sociales, se encargaría de que todos y todas tengan las mismas condiciones; sin embargo, dice poner cierta atención a las mujeres indígenas. Tal es el caso del programa Jóvenes Construyendo el Futuro (JCF), el cual opera en todo el país de México a partir del 2019, con la finalidad de que jóvenes entre 18 y 29 años, de todos los niveles educativos, puedan capacitarse

laboralmente en algún centro de trabajo de su elección con duración de 12 meses, recibiendo un apoyo económico de \$6,310.00 y seguro médico (IMSS) (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021).

En relación con el programa JCF, su impacto social fue mixto. Por un lado, ofreció apoyo económico a miles de jóvenes en situación de vulnerabilidad, brindándoles capacitación y prácticas en empresas, lo que mejoró sus perspectivas de empleo y contribuyó a reducir temporalmente el desempleo juvenil. Esto facilitó su inserción laboral en el corto plazo. Sin embargo, el programa enfrentó críticas debido a su implementación deficiente, como la falta de seguimiento a los beneficiarios y la escasa vinculación con empleadores, lo que limitó las oportunidades de empleo a largo plazo. A pesar de la capacitación proporcionada, muchos jóvenes continuaron enfrentando barreras como el desempleo y la pobreza. En resumen, aunque el programa tuvo un valor social al apoyar a un sector vulnerable, su impacto sostenido fue limitado debido a la falta de una estructura sólida que garantizara una inserción laboral efectiva (Monroy, 2025).

Por consiguiente, como bien se mencionó en el apartado anterior, el PRONAIND dio inicio en el sexenio de Peña Nieto; sin embargo, fue retomado con Andrés Manuel con el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024, publicado el 14 de diciembre de 2021, con el lema "No dejar nadie atrás, no dejar nadie afuera". Con tal programa, se pretende eliminar las prácticas discriminatorias que afectan a los grupos vulnerables, en ámbitos clave del ejercicio de derechos, tales como la educación, seguridad social, salud, trabajo, entre otros (CONAPRED, S/F).

Además, bajo el gobierno de AMLO se aprobó el Programa Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, impulsado por el Instituto Nacional de las Mujeres. El PROIGUALDAD se construyó a partir de las voces de mujeres, así como de las instituciones y entidades de la Administración Pública Federal (APF). Este programa establece compromisos y políticas basadas en los enfoques de género y derechos humanos, con el objetivo de garantizar la participación de las mujeres en todos los ámbitos sociales, especialmente aquellas que sufren algún tipo de discriminación. Asimismo, articula los esfuerzos de las dependencias y entidades del Gobierno de México, coordinando los tres poderes y órdenes de gobierno para dar respuesta a las demandas de las mujeres (Instituto Nacional de Desarrollo Social, 2020).

Durante el gobierno de AMLO, el Programa Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres ha logrado ciertos avances, especialmente en lo que respecta a la visibilidad política y económica de las mujeres. Esto incluye la promoción de la paridad de género en los cargos públicos y la implementación de algunos programas de apoyo a mujeres en situaciones vulnerables. No obstante, aún persisten desafíos importantes, como la violencia de género, las disparidades económicas y laborales, y la necesidad de una implementación más efectiva de políticas públicas que realmente propicien un cambio estructural y sostenible en la sociedad mexicana (INMUJERES, 2024).

Finalmente, el Instituto Nacional de las Mujeres ofrece capacitación tanto a personas servidoras públicas de la APF como al público en general, incluyendo empresas privadas, en temas relacionados con la igualdad de género, la no discriminación y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Según la Ley del INMUJERES,

una de sus atribuciones es actuar como órgano de consulta, así como brindar capacitación y asesoría a quienes lo requieran dentro de la APF. En este contexto, el instituto cuenta con el portal "Puntogénero: formación para la igualdad", donde se ofrecen cursos en línea sobre temas como la igualdad entre mujeres y hombres, masculinidades: modelos para transformar, entre otros. De este modo, las personas servidoras públicas pueden fortalecer su desempeño al implementar la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (INMUJERES, 2022).

A pesar de los avances en la paridad política, la implementación de programas sociales y el impulso de iniciativas contra la violencia de género, la desigualdad de género persiste durante el gobierno de AMLO. La violencia de género y los feminicidios, las brechas laborales y salariales, así como la desigualdad en el acceso a recursos, siguen siendo problemas cruciales que requieren un enfoque más integral y efectivo en cuanto a la implementación de reformas y políticas públicas, así como un seguimiento adecuado de las mismas.

A continuación, se presentará un cuadro con las acciones gubernamentales diseñadas para promover la igualdad de género durante el periodo de 2000 a 2024. Entre estas acciones se incluyen reformas, leyes, creación de institutos, programas y acuerdos gubernamentales.

CUADRO 1. ACCIONES GUBERNAMENTALES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO.		
PERIODO	ACCIÓN	OBJETIVO

VICENTE FOX QUESADA (2000-2006)	Creación del Instituto Nacional de las Mujeres.	El instituto tiene como objetivo promover y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.
VICENTE FOX QUESADA (2000-2006)	Reforma COFIPE 2002	La reforma obliga a los partidos políticos a inscribir el 30% de candidaturas femeninas en las listas a puestos de elección popular.
VICENTE FOX QUESADA (2000-2006)	Creación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	Regula y garantiza la igualdad de oportunidades, así como el trato entre ambos sexos.
VICENTE FOX QUEZADA (2000-2006)	Gasto Etiquetado para las Mujeres y la Igualdad de Género (GEMIG)	Hacer efectiva la política de igualdad de género mediante la asignación y el aseguramiento de recursos públicos.
FELIPE CALDERÓN HINOJOSA (2006-2012)	Creación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	Entre la Federación, las entidades federativas, la Ciudad de México y los Municipios, existe una coordinación para prevenir, sancionar, así como erradicar cualquier tipo de violencia ejercida hacia las mujeres, adolescentes y niñas
FELIPE CALDERÓN HINOJOSA (2006-2012)	Creación de la Norma NMX-R-025-SCFI-2009.	En el área laboral, tanto organizaciones privadas como públicas tienen que cumplir con el principio de igualdad y no discriminación.
FELIPE CALDERÓN HINOJOSA (2006-2012)	Programa Acoso Cero	Asignación de un tercer vagón del metro, para el uso de mujeres, niños menores de 12 años, así como para personas con alguna discapacidad.
FELIPE CALDERÓN HINOJOSA (2006-2012)	Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.	El ámbito social y privado deben de garantizar el principio de igualdad en sus acciones.

FELIPE CALDERÓN HINOJOSA (2006-2012)	Programa de Estancias Infantiles	Ampliar la cobertura de la demanda de los servicios de atención y cuidado infantil.
FELIPE CALDERÓN HINOJOSA (2006-2012)	Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas para Implementar y Ejecutar Programas de Prevención de la Violencia Contra las Mujeres	Orientar sobre la prevención y atención de la violencia contra las mujeres, a quienes brinda herramientas para su empoderamiento; es decir, para que transformen sus vidas.
ENRIQUE PEÑA NIETO (2012-2018)	Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018.	Este tiene como objetivo la inclusión de la igualdad y la no discriminación en el quehacer político.
ENRIQUE PEÑA NIETO (2012-2018)	Programa Papelito Habla	Brinda seguridad patrimonial, así como certeza jurídica a las mujeres.
ENRIQUE PEÑA NIETO (2012-2018)	Programa Un Cuarto Más o Cuarto Rosa.	Apoyo a jefas de familia con material para la construcción de un cuarto.
ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR (2018-2024)	Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.	Jóvenes entre 18 y 29 años, de todos los niveles educativos, pueden capacitarse laboralmente en algún centro de trabajo de su elección con duración de 12 meses, recibiendo un apoyo económico de \$6,310.00 y seguro médico (IMSS).
ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR (2018-2024)	Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024	Con tal programa se pretende eliminar las prácticas discriminatorias que afectan a los grupos vulnerables, en ámbitos clave del ejercicio de derechos.

ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR (2018-2024)	Programa Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.	Su objetivo es garantizar la participación de las mujeres en todos los ámbitos sociales, por lo que se pretende incluir a las mujeres que sufren cualquier tipo de discriminación.
ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR (2018-2024)	Capacitación de INMUJERES.	Ofrece capacitación a personas servidoras públicas en la APF y al público en general, en igualdad de género, no discriminación y derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Fuente: Elaboración propia, información consultada en: (Plataforma del Gobierno de México, 2021), (Ramírez, 2022), (Plataforma del Diario Oficial de la Federación, 2020), (Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2022: Art. 1º), (Plataforma del Gobierno de México, 2024), (García, 2019), (Informe de actividades 2022, 2022), (Oceransky y Durán, 2020) (Plataforma de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano, 2017), (Plataforma de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano, 2018), (Plataforma de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024), (Infobae, 14 de diciembre de 2021), (Arroyo, 2024), (Plataforma del Instituto Nacional de las Mujeres, 2022), (Secretaría del Bienestar, 2015), (Instituto Nacional de Desarrollo Social, 2016) y (Montaño, 2013).

3.6 POLÍTICAS PÚBLICAS CREADAS POR EL PODER EJECUTIVO 2000-2024

En el apartado anterior se presentaron programas sociales y reformas impulsadas por el gobierno, es decir, desde el poder ejecutivo hasta el legislativo. Ahora, se abordarán programas sociales, reformas e iniciativas creadas por el presidente en turno. Es importante señalar que algunas de estas medidas no tienen como objetivo principal el fomento de la equidad e igualdad de género; sin embargo, sus beneficios pudieron haber sido aprovechados por las mujeres en su momento. Es relevante destacar que son escasos o prácticamente inexistentes los programas sociales o reformas que los presidentes han logrado consolidar específicamente en beneficio de la equidad de género, ya que el objetivo principal de cada uno de ellos era diferente al tema de la igualdad de género.

Por lo tanto, a continuación, se presentará un cuadro con los programas sociales, reformas y apoyos creados por el poder ejecutivo:

CUADRO 2. PROGRAMAS SOCIALES CREADOS POR EL PODER EJECUTIVO			
PRESIDENTE	PERIODO	PROGRAMA	OBJETIVO
VICENTE FOX QUEZADA	2000-2006	Oportunidades	Favorecer el desarrollo de las capacidades asociadas a la educación, salud y nutrición de las familias beneficiarias del Programa para contribuir a la ruptura del ciclo intergeneracional de la pobreza.
FELIPE CALDERÓN	2006-2012	Reforma educativa	La Reforma buscó mejorar la calidad y equidad en el sistema educativo mexicano, con el objetivo de brindar una educación de mayor calidad a todos los niños y jóvenes. Fue la primera vez en la historia de México que se llevó a cabo una Reforma Educativa enfocada en la calidad de la educación.
FELIPE	2006-2012	Reforma Laboral	La reforma modificó diferentes

CALDERÓN			artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) con la finalidad de poder incrementar la presencia de los jóvenes en el mercado laboral, disminuir el peso de los sindicatos en las decisiones colectivas, aumentar el precio de la mano de obra, etc.
ENRIQUE PEÑA NIETO	2012-2028	Ley de Paridad de Género de 2014	Esta reforma modificó el artículo 41 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, estableciendo que las candidaturas a cargos de elección popular deben garantizar la paridad entre mujeres y hombres.
ENRIQUE PEÑA NIETO	2012-2018	Seguro de Vida para Mujeres Jefas de Familia	Incentivar el ingreso o permanencia de niñas, niños, adolescentes y jóvenes en orfandad materna de hasta 23 años en el sistema escolar, mediante la entrega de un apoyo directo.
ENRIQUE PEÑA NIETO	2012-2018	Comedores comunitarios	Combatir la pobreza alimentaria y para ello ofrecen dos raciones de alimento (desayuno y comida) a las personas en situación de vulnerabilidad (niños, adultos mayores, madres solteras, indígenas). El costo de recuperación es de 10 pesos, pero en caso de no contar con el dinero, la cuota se podrá cubrir en especie o con trabajo dentro del mismo comedor.
ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR	2018-2024	Reforma de Paridad de Género de 2019	Garantizar que las mujeres tuvieran un acceso igualitario a cargos de poder en el gobierno, promoviendo una representación equitativa y eliminando las barreras estructurales que limitan su participación.
ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR	2018-2024	Programa de Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores	Contribuir al bienestar de las personas adultas mayores a través de la entrega de una pensión no contributiva que ayude a mejorar las condiciones de vida y que a su vez permita el acceso a la protección social.

ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR	2018-2024	Tandas para el Bienestar	Contribuir al desarrollo de las capacidades financieras y empresariales básicas de las personas beneficiarias. El Programa de Microcréditos para el Bienestar o también conocido como “Tandas para el Bienestar”, está dirigido a mujeres y hombres con micronegocios que requieren financiamiento.
ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR	2018-2024	Jóvenes Construyendo el Futuro	Jóvenes de entre 18 y 29 años de edad, de todos los niveles educativos, puedan capacitarse laboralmente en algún Centro de Trabajo de su elección hasta por 12 meses, recibiendo un apoyo económico mensual de \$7,572 y seguro médico a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR	2018-2024	Jóvenes Escribiendo el Futuro	Programa de becas bajo el encargo de la Secretaría de Educación Pública, busca beneficiar a 300 mil jóvenes de bajos recursos que hayan concluido el bachillerato para garantizar que continúen sus estudios en el nivel superior con una beca de \$2,400 pesos mensuales. Deberás estar inscrito en el 2° año de licenciatura.
ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR	2018-2024	Becas para el Bienestar Benito Juárez	Fortalecer una educación inclusiva, equitativa y de calidad, para que las nuevas generaciones tengan la oportunidad de desarrollar capacidades y mejorar sus condiciones de vida y que la educación deje de ser un privilegio de unos cuantos, sea un derecho efectivo de todas y todos los niños y jóvenes.

Fuente: Elaboración propia, información consultada en: (Corona, 2014), (Herrera, 2021), (Plataforma de Jóvenes Construyendo el Futuro, S/F), (Baéz y García, 2023), (Plataforma de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024), (Plataforma de la Secretaría de Bienestar, 2023), (Plataforma del Gobierno de México, 2022), (Plataforma del Gobierno de México, S/F), (Plataforma de la Secretaría de Bienestar, 2015) y (Nación 321, 1 de diciembre de 2016) y (Personajes Históricos, 12 de marzo de 2024).

3.6.1 MUJERES EN CONTEXTOS DE DESIGUALDAD: LA URGENCIA DE OPORTUNIDADES REALES, NO SOLO APOYOS

Las políticas dirigidas a las mujeres, como becas, subsidios y programas sociales, tienen como objetivo mejorar sus condiciones de vida y reducir las desigualdades. Sin embargo, estas medidas por sí solas no garantizan un bienestar integral. Aunque los apoyos económicos son fundamentales, no aseguran una vida digna si no se cuenta con acceso a empleos justos, un entorno seguro y oportunidades de desarrollo. A pesar de la asistencia financiera, las mujeres siguen enfrentando obstáculos como violencia, discriminación laboral y la falta de servicios esenciales. Por ello, es crucial que las políticas públicas no solo ofrezcan apoyo económico, sino que también impulsen un cambio estructural que garantice empleo digno, educación de calidad y un entorno social más justo.

Al analizar si los programas sociales implementados por los diferentes gobiernos han generado cambios sociales significativos, es crucial no solo considerar el número de beneficiarios o la cantidad de recursos distribuidos, sino también evaluar el impacto real y duradero de estos programas en la estructura social del país.

Durante las administraciones mencionadas, programas como Oportunidades, Seguro de Vida para Mujeres Jefas de Familia y Jóvenes Construyendo el Futuro, entre otros, se diseñaron con el objetivo de reducir la pobreza, mejorar el acceso a la educación y facilitar el acceso a un empleo. Aunque algunos de estos programas lograron atender de manera inmediata las necesidades de ciertos grupos, como el apoyo alimentario o las becas para estudios superiores, los cambios estructurales en las condiciones de vida de las personas no fueron tan profundos ni duraderos como se anticipaba.

Por ejemplo, los programas Jóvenes Construyendo el Futuro (JCF) y Tandas para el Bienestar han brindado una fuente de ingreso y capacitación a miles de jóvenes y emprendedores. Sin embargo, los beneficios han sido a corto plazo, ya que los beneficiarios continúan enfrentando barreras estructurales, como la falta de empleos formales, la informalidad laboral y la escasez de oportunidades para expandir sus negocios. En el caso de JCF, aunque no era un programa dirigido específicamente a mujeres, estas también tuvieron la oportunidad de acceder a un empleo de capacitación durante un año. No obstante, al finalizar el programa, muchas no fueron contratadas y continuaron enfrentando las mismas dificultades para acceder a un empleo formal (Monroy, 2025).

Asimismo, con los programas de Oportunidades, Comedores Comunitarios y Seguro de Vida para Mujeres Jefas de Familia, que en su momento se convirtieron en una acción favorable para mitigar la pobreza y la desnutrición, además, fue un gran apoyo para muchas mujeres al no preocuparse por los alimentos de su familia. Sin embargo, el beneficio fue a corto plazo; los programas desaparecieron con los cambios de gobierno, con el fundamento de que no cumplían su objetivo principal de atender a la población con carencia de alimentos, por lo que las profundas desigualdades sociales y económicas del país continúan siendo un desafío (Cámara de Diputados, 2019).

Dos reformas constitucionales que lograron cambiar el panorama tanto político como laboral del país fueron la Reforma de Paridad de Género 2014 y la Reforma Constitucional de 2019, que amplió la paridad a todos los espacios de poder. La reforma de 2014 fue un hito al garantizar la paridad de género en las candidaturas

para cargos de elección popular, lo que permitió un aumento significativo en la representación femenina en el ámbito político.

Por otro lado, la reforma de 2019 amplió la paridad a todos los espacios de poder, tanto en el sector público como privado, asegurando que las mujeres tuvieran acceso a puestos clave en diversas áreas, desde el gobierno hasta el ámbito empresarial. A pesar de estos avances, el impacto de estas reformas ha sido desigual. Aunque ha habido una mayor presencia femenina en el Congreso, las mujeres siguen enfrentando barreras dentro de las instituciones, como la falta de apoyo institucional, la persistencia de prejuicios culturales y la brecha salarial. Para que estas reformas generen un cambio real y duradero, es esencial avanzar hacia políticas públicas que no solo promuevan la paridad numérica, sino que también garanticen una participación efectiva e igualitaria en todos los niveles de toma de decisiones (García, 2020).

Las reformas constitucionales de paridad de género de 2014 y 2019 han generado avances importantes en cuanto a la representación de las mujeres en la Administración Pública Federal (APF). No obstante, el acceso real a empleos dignos y de alto nivel sigue siendo limitado. A pesar de que estas reformas han favorecido la participación femenina en cargos públicos y han promovido la paridad en las candidaturas políticas, persisten barreras estructurales, como la discriminación de género, la falta de políticas efectivas de conciliación laboral-familiar y la escasez de redes de apoyo, lo cual dificulta que las mujeres lleguen a posiciones clave dentro de la APF (Díaz, 2021).

Aunque las reformas han sido un paso importante, la verdadera implementación de la paridad en el ámbito laboral público aún enfrenta importantes obstáculos. Las

mujeres continúan enfrentando dificultades para acceder a cargos de toma de decisiones y, en muchos casos, la paridad no se refleja en condiciones laborales verdaderamente equitativas. En la APF, las mujeres siguen asumiendo una carga desproporcionada de responsabilidades y enfrentando brechas salariales, así como dificultades para acceder a posiciones de liderazgo. Por lo tanto, a pesar de la creación de un marco legal de paridad, su impacto real sobre el acceso a trabajos en la APF depende de un cambio estructural más profundo tanto en las políticas laborales como en la cultura institucional que persiste, limitando las oportunidades de las mujeres.

En México, la mayoría de los programas sociales enfrentan un problema común: carecen de un seguimiento adecuado y de evaluaciones periódicas para medir su efectividad. Esto hace que, aunque los programas ofrezcan beneficios a corto plazo, no logren un impacto duradero ni resuelvan las problemáticas estructurales de los beneficiarios. Sin monitoreo constante, es difícil identificar las áreas que requieren ajustes, lo que limita su capacidad para adaptarse a las necesidades de la población. Además, la falta de evaluaciones impide realizar cambios necesarios en la asignación de recursos o estrategias, afectando los objetivos a largo plazo. Para que estos programas realmente contribuyan al bienestar social, es crucial implementar sistemas de seguimiento y evaluación que garanticen su efectividad y mejora continua.

3.7 ACCIONES PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Es fundamental que la Administración Pública Federal (APF) implemente políticas públicas centradas en la igualdad de género, ya que estas son cruciales para

corregir las desigualdades estructurales que aún persisten en el sector público. La adopción de estas políticas no solo garantiza un acceso equitativo a recursos, salarios y oportunidades de desarrollo para mujeres y hombres, sino que también promueve un cambio profundo en las dinámicas laborales y organizacionales, impulsando una cultura de inclusión y respeto. Al asegurar una representación equitativa de género en los niveles de toma de decisiones, la APF se enriquece con una diversidad de perspectivas, lo que mejora tanto la calidad de las políticas públicas como su implementación. Además, el compromiso con la igualdad de género fortalece la legitimidad de las instituciones, contribuyendo a un gobierno más justo, eficiente y cercano a las necesidades de la ciudadanía.

La implementación de estas políticas tendría un impacto transformador en la APF. En el ámbito organizacional, promover la equidad de género facilitaría una mayor diversidad en los equipos de trabajo, lo que enriquecería las dinámicas internas y promovería un intercambio más amplio de perspectivas. Esto conduciría a una toma de decisiones más inclusiva, que refleje mejor las necesidades de la sociedad. Además, integrar diversas perspectivas de género permitiría identificar soluciones más innovadoras y eficaces, mejorando la calidad de la gestión y la eficiencia en la administración pública.

Para fomentar un cambio con dirección a la igualdad de género, es importante reconocer que tanto el sector Gobierno como el sector privado deben de trabajar en conjunto para implementar acciones que permitan generar un cambio acertado en cuanto al tema. El Gobierno puede incluir en sus informes que se ha fomentado la igualación de género en todos los ámbitos sociales; sin embargo, existen cifras que reflejan que aún existe mucho por trabajar. A pesar de las reformas y programas

sociales en cuestión de género, los cambios en el ámbito laboral y en el económico son lentos y el acceso a mujeres a los trabajos remunerados sigue siendo bajo. Se estima que, en México, en el ámbito laboral, cuatro de cada diez mujeres tienen o están en búsqueda de un empleo pagado (IMCO, 2022). Por lo tanto, la situación obstaculiza el potencial económico de México y de sus compañías, afectando no solamente al sexo femenino, sino también al Gobierno y al sector privado; sin embargo, en este apartado nos enfocaremos en el sector gubernamental.

Es por ello que para cerrar las brechas de género se requieren políticas tanto del sector público como del sector privado, tales como:

- Implementar apoyos para el cuidado de infantes, adultos mayores y personas con discapacidad: El cuidado de los hijos, de los padres y generalmente, de las personas que requieren de cuidados especiales, recae en la mujer, obstaculizando su desarrollo profesional. Es por ello que el Gobierno debe asegurar un presupuesto suficiente para la creación de guarderías y escuelas especiales para niños con discapacidad, con personal capacitado y, asimismo, fomentar la difusión de su existencia (IMCO, 2022:06).
- Fomentar los permisos de paternidad, así como fomentar el respeto a los días de descanso de los trabajadores: “Sin igualdad en el hogar, difícilmente se logrará igualdad en el mercado laboral” (IMCO, 2022:06). Es por ello que es importante que se amplíen los permisos de paternidad; además, se debe asegurar que las empresas respeten los días de descanso de sus empleados, para que puedan apoyar dentro de su hogar. Además, deberían promover horarios flexibles e incorporar apoyos para servicios de cuidados para los hijos y respetar los permisos de lactancia.

- Recuperar información con perspectiva de género: Para poder atender las desigualdades de género, se deben de conocer los datos pertinentes al tema. Es por ello que el Gobierno debería tener presente el número de servidores y servidoras públicas, clasificado por institución, puesto y salario. De esa manera se podría medir, evaluar y monitorear las brechas de género dentro de la APF (IMCO, 2022:06).

Las anteriores acciones podrían permitir captar la participación de las mujeres dentro de la APF. Como bien se mencionó anteriormente, el aumentar la participación de la mujer en el ámbito político/laboral mejoraría el crecimiento económico, puesto que el tener mayor presencia de las mujeres dentro de la Administración Pública facilitará el acceso al sector privado e incluso las podrían colocar en puestos de alto mando. Además, el sexo femenino podría adquirir autonomía económica, los hogares podrían tener mayores ingresos y las empresas podrían ser más rentables (IMCO, 2022).

3.8 ANÁLISIS DE GÉNERO EN LAS ESTRUCTURAS DE PODER DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL CENTRALIZADA.

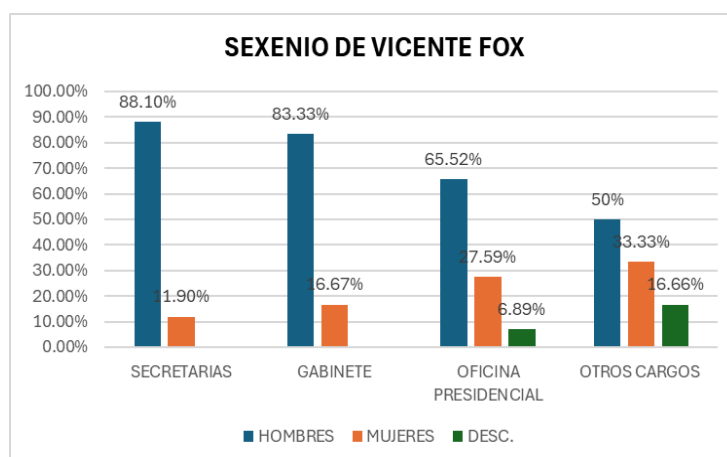
Para iniciar este apartado, es importante señalar que se llevó a cabo una investigación sobre los puestos de mayor jerarquía dentro de la APF Centralizada, específicamente en las Secretarías de Estado, Direcciones Generales del denominado gabinete ampliado y la estructura de la Oficina de la Presidencia. Este análisis se realizó con el objetivo de evaluar la participación de las mujeres en dichos cargos.

Empezando por el Gobierno de Vicente Fox (2000-2006), de acuerdo con el anexo 1, las Secretarías de Estado de su sexenio estuvieron constituidas por 42 puestos disponibles de la llamada Administración Central, tomando en cuenta los cambios de personal a los que estuvo expuesto, entre su periodo de Gobierno; por lo tanto, estuvo integrada por 37 hombres (88.10%), así que las mujeres solamente lograron ocupar 5 puestos (11.90%). Por otro lado, de acuerdo al anexo 2, su Gabinete Ampliado estuvo constituido por 30 puestos, por lo que, de ellos, los hombres ocuparon 25 puestos (83.33%), mientras que las mujeres 5 (16.67%). En cuanto al anexo 3, la Oficina de la Presidencia de la República estuvo con 29 puestos disponibles durante el gobierno de Fox. Cabe destacar que no están completos los datos, ya que 8 aparecen como desaparecidos (6.89%), aunque de los que están, 19 los ocuparon hombres (65.52%), y solamente 2 puestos (27.59%), el sexo femenino. En otros nombramientos, visualizados en el anexo 4, hubo 6 plazas disponibles; 3 de ellas las ocuparon hombres (50%), solamente 1 mujer (33.33%) y 2 de ellas aparecen como desaparecidas (16.66%).

Analizando cada uno de los puestos de la APF del Gobierno de Fox, nos pudimos percatar de que las secretarías que se encargan de la seguridad del país, como la Secretaría de la Defensa Nacional, la Secretaría de Marina y la Secretaría de Seguridad Pública, tuvieron como titulares a hombres, por lo que los cargos para los hombres estaban destinados. Lo mismo pasa con la Secretaría de Economía, la cual tuvo tres cambios en el lapso del sexenio, y los tres titulares que ocuparon el cargo fueron hombres. En cuanto a la estructura del Gabinete Ampliado, nos atrevemos a decir que existieron cargos especialmente para cada sexo, es decir, solamente lideraron mujeres en los siguientes organismos: la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, el Consejo Nacional para la Cultura y

las Artes, la Lotería Nacional para la Asistencia Pública y el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.

Gráfica 1.

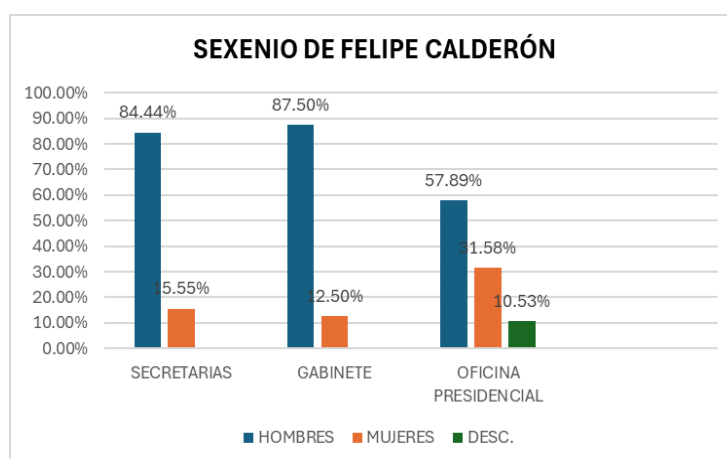


Fuente: Elaboración propia, información consultada del anexo 1, anexo 2, anexo 3 y anexo 4.

Mientras que del sexenio de Felipe Calderón (2006-2012), de acuerdo con el anexo 5, las Secretarías de Estado fueron ocupadas por 45 plazas durante su gobierno (considerando los cambios de personal durante el periodo de gobernación, además de la información que no está disponible, por lo que aparece como desaparecidos). De ellas 38 fueron ocupadas por el sexo masculino (84.44%) y 7 por mujeres (16.66%). En cuanto al anexo 6, el gabinete ampliado tuvo disponibles 48 puestos; 42 fueron ocupados por hombres (87.50%), solamente 6 por mujeres (12.50%). Ahora, en el anexo 7, se expone la integración de la Oficina de la Presidencia de la República del periodo de Gobierno de Calderón, estuvo constituida por 19 cargos, de los cuales, 11 fueron ocupados por hombres (57.89%), 6 por mujeres (31.58%) y 2 desaparecidos (10.53%). Por lo tanto, podemos apreciar que no es nada diferente al sexenio de Vicente Fox, pues los hombres tuvieron cierta ventaja para poder obtener la mayoría de las plazas disponibles durante estos periodos analizados.

Cabe mencionar que, durante el periodo del gobierno de Calderón, la Secretaría de Gobernación tuvo cinco titulares, de los cuales fueron ocupados por hombres, es decir, dentro de los cambios, ninguna mujer logró ocupar el cargo. Lo mismo pasó con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría de Economía, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, Secretaría de la Función Pública, entre otras. A pesar de que los titulares cambiaron durante el sexenio, hubo Secretarías, en donde, no hubo presencia de la mujer. Lo mismo pasó con el Gabinete; el director general del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado tuvo tres cambios y los tres lugares fueron ejercidos por hombres. Asimismo, en algunas otras Secretarías estaban encabezadas por hombres, sin embargo, sufrieron un cambio, colocando a una mujer, como: la Secretaría de Turismo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Procuraduría General de la República.

Gráfica 2.



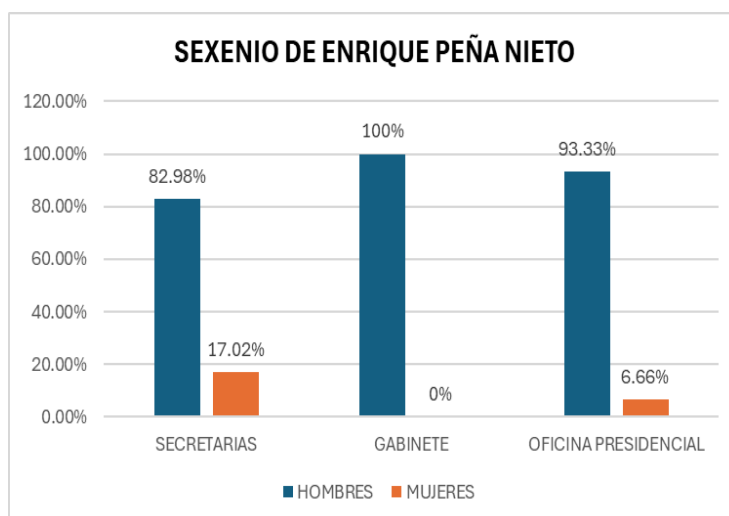
Fuente: Elaboración propia, información consultada del anexo 5, anexo 6 y anexo 7.

Posteriormente, de acuerdo con el anexo 8, en el Gabinete Legal del sexenio de Enrique Peña Nieto, estuvieron disponibles 47 cargos, de los cuales 39 los ocuparon

hombres (82.98%), por lo que las mujeres solamente estuvieron en 8 de ellos (17.02%). En cuanto al anexo 9 el Gabinete Ampliado, durante ese periodo estuvieron 13 plazas disponibles, por lo que las 13 fueron ocupadas por hombres (100%). Por otro lado, se muestra en el anexo 9, la integración de la Oficina de la Presidencia de la República. En ese rango, se tuvieron 15 vacantes en los altos mandos; 14 de ellas fueron ocupadas por hombres (93.33%), mientras que una sola mujer se posesionó en una plaza (6.66%). Por lo tanto, durante el periodo de Gobierno de Peña, tampoco se vio la paridad de género dentro de los altos mandos de la APF, e incluso se puede apreciar que no le importó aparentar tener alguna igualdad entre hombres y mujeres, puesto que, en los últimos dos rangos, es nula la participación de la mujer.

Un punto destacable de la Estructura de la Secretaría de Estado del Gobierno de Enrique Peña Nieto, es que distintas personas, entre hombres y mujeres titulares, pasaron de una Secretaría a otra, como la titular Rosario Robles que paso de la Secretaría de Desarrollo Social a la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano, lo más importante en su caso, fue que así como dejó el cargo de la primera Secretaría, comenzó con la otra, es decir de su primer cargo lo terminó el 27 de agosto de 2015, comenzando el otro el 27 de agosto de 2015, además, es importante señalar que en su primera secretaría hubo cuatro cambios, de los cuales tres fueron hombres, por lo tanto, fue sustituida por un hombre. Otro caso similar es el de la titular Arely Gómez González de la Procuraduría General de la República. En el cargo estuvo hasta el 26 de octubre de 2016; posteriormente, empezó el 27 de octubre de 2016 como titular de la Secretaría de la Función Pública. Por consiguiente, en su primer cargo, también fue sustituida por un hombre.

Gráfica 3.



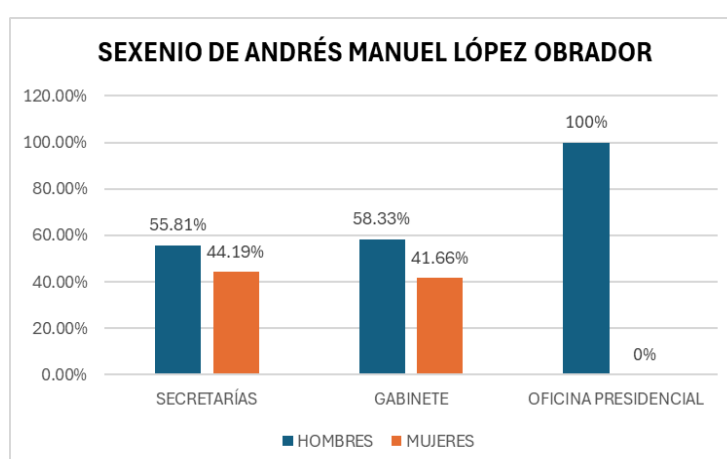
Fuente: Elaboración propia, información consultada del anexo 8, anexo 9 y anexo 10.

En cuanto al Gabinete Legal del sexenio de Andrés Manuel López Obrador, el cual se muestra en el anexo 10, contó con 43 plazas disponibles. De esos lugares, 24 fueron ocupados por hombres (55.81%), por lo que las mujeres estuvieron en 19 de ellos (44.19%). En el anexo 11 se muestra el Gabinete Ampliado, el cual tuvo 36 lugares disponibles, de los cuales 21 los ocuparon hombres (58.33%) y 15 mujeres (41.66%). Mientras que en el anexo 12 se muestra que, en la Oficina de la Presidencia de la República, se abrieron 12 plazas, en su totalidad han sido ocupadas por hombres (100%). Prácticamente, podríamos decir que hubo más participación de la mujer dentro de la APF de Andrés Manuel; sin embargo, la excepción fue la integración de su oficina, dado que en ese rango no se les dio la oportunidad a las mujeres para ocupar algún puesto.

Podríamos decir que, dentro de la APF del gobierno de Andrés Manuel, se implementó la igualdad de género, puesto que dentro de los cambios que sufrieron los cargos de secretarios, se incluyeron a mujeres, aunque no es un 50-50; teniendo

como mayoría hombres, se integraron más mujeres que en los sexenios pasados. Lo mismo pasó en su gabinete; sin embargo, la excepción está dentro de la Oficina Presidencial, ya que no se integró a ninguna mujer, lo cual es algo alarmante, ya que “la Oficina de la Presidencia de la República es la unidad de apoyo directo del Presidente, que tiene a su cargo el ejercicio de las atribuciones que le confiere la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal...” (Reglamento de la Oficina de la Presidencia de la República, 2019: Párr. 1). Prácticamente, es su mano derecha y no le confió el cargo a nadie del sexo femenino.

Gráfica 4.

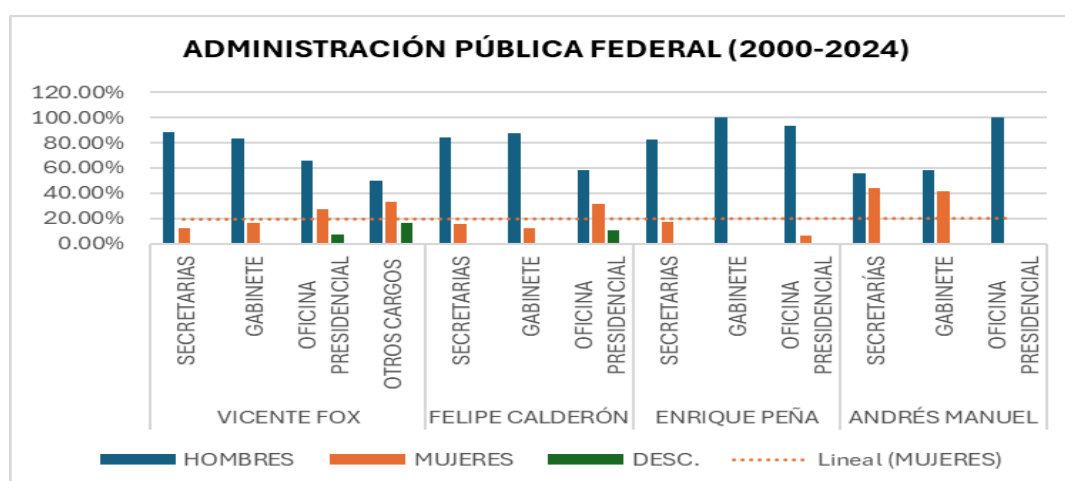


Fuente: Elaboración propia, información consultada del anexo 11, anexo 12 y anexo 13.

Un dato relevante y digno de mención es que, desde el gobierno de Vicente Fox hasta la fecha, la Secretaría de la Marina no ha tenido a ninguna mujer como titular, ya que el puesto ha sido ocupado únicamente por hombres. Este hecho resulta sorprendente, especialmente considerando que actualmente existen programas, leyes, reformas, acuerdos y campañas que promueven y difunden la igualdad de género e inclusión, incluyendo el programa Mujer Naval, que busca fomentar la integración de la mujer en la Marina. Sin embargo, aún no se ha dado la oportunidad

a ninguna mujer de asumir el liderazgo de la institución. Esto refleja que, a pesar de los avances, aún queda mucho por hacer para que llegue el momento en que una mujer ocupe este cargo.

Gráfica 5.



Fuente: Elaboración propia, información consultada del anexo 1, anexo 2, anexo 3, anexo 4, anexo 5, anexo 6, anexo 7, anexo 8, anexo 9, anexo 10, anexo 11, anexo 12 y anexo 13.

Es fundamental señalar que la falta de paridad de género en los espacios de toma de decisiones tiene un impacto negativo en la sociedad, ya que perpetúa las desigualdades de género y limita la inclusión de las mujeres en la formulación de políticas clave. Sin una representación equitativa, las políticas públicas no logran reflejar adecuadamente las necesidades de todos los sectores, especialmente las de las mujeres. Además, esta desigualdad refuerza los estereotipos de género y restringe las oportunidades de las mujeres para acceder a roles de liderazgo, lo que agrava las brechas en áreas como la educación, el empleo y la salud. Todo esto puede generar desconfianza en las instituciones y debilitar la cohesión social, obstaculizando el progreso colectivo.

Por otro lado, si se logra la paridad de género en la APF, tendría un impacto positivo en la sociedad. Una representación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones permitiría diseñar políticas públicas más inclusivas, alineadas con las necesidades diversas de la población. Esto mejoraría la calidad de los servicios y promovería una distribución más justa de los recursos.

Además, las mujeres en la sociedad experimentarían una mejora en sus derechos. La representación equitativa en cargos de poder podría generar un cambio cultural y normativo que impulse la creación de políticas públicas más inclusivas, enfocadas en el bienestar de las mujeres, como avances en derechos laborales, salud, educación y recursos para la atención de la violencia de género. Además, al contar con más mujeres en posiciones de liderazgo, sus necesidades serían mejor atendidas, promoviendo una mayor equidad en la legislación y en las políticas públicas. Esto ayudaría a romper los estereotipos de género, fortaleciendo el respeto mutuo y promoviendo una sociedad más justa y equilibrada para todas las mujeres.

Es crucial implementar la igualdad de género en todos los ámbitos, ya que cada área de la sociedad está interconectada. Las brechas de género en un sector, como el laboral o el educativo, afectan directamente a otros, como la salud y la política. Solo a través de un enfoque integral que promueva la equidad en todos los niveles se podrán generar cambios reales y sostenibles, creando una sociedad más justa e inclusiva para todos.

3.9 AVANCES Y DESAFÍOS EN LA INCLUSIÓN DE LAS MUJERES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL: UNA PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO

En resumen, los resultados obtenidos en este estudio permiten concluir que el patriarcado, el sexismo y los roles de género son estructuras sociales construidas a lo largo de los siglos, que han perpetuado la desigualdad de género en diversas comunidades. A pesar de los esfuerzos continuos de las mujeres para erradicar estas prácticas discriminatorias, estos fenómenos siguen presentes en la sociedad. La educación en el hogar desempeña un papel fundamental en la formación de valores y actitudes, siendo clave para combatir la desigualdad. Por ello, es esencial fomentar una crianza basada en principios de equidad e igualdad, que favorezca el desarrollo de una sociedad más justa.

La desigualdad de género constituye una barrera directa para el funcionamiento efectivo de un régimen democrático, ya que en una democracia plena no puede existir la exclusión de las mujeres. En un Estado democrático, garantizar y proteger los derechos fundamentales de todos los ciudadanos, incluida la igualdad de género, es una de las responsabilidades más importantes del gobierno. El Estado debe asegurar que todos los individuos sean tratados de manera equitativa, permitiéndoles gozar de los mismos derechos y libertades. Para que la democracia sea verdaderamente efectiva, debe ser inclusiva, lo que requiere un esfuerzo conjunto entre el Estado y la sociedad para eliminar las desigualdades persistentes.

En este contexto, las políticas públicas que los gobiernos han implementado para promover la igualdad de género dentro de la Administración Pública Federal (APF) desempeñan un papel crucial. Una de las iniciativas más destacadas es la implementación del presupuesto con perspectiva de género, una herramienta clave

para asegurar que los recursos públicos se distribuyan de manera que favorezcan las políticas dirigidas a la igualdad de género. Aunque se han logrado avances significativos en áreas como el marco legislativo y la participación de las mujeres en la política, siguen existiendo desafíos urgentes, como la violencia de género y la segregación, que requieren atención inmediata. Además, los estereotipos de género y las barreras culturales siguen siendo obstáculos difíciles de superar.

A lo largo de los años, los medios de comunicación han jugado un papel esencial en visibilizar la persistente desigualdad de género en la Administración Pública, documentando casos de inequidad en términos de puestos y salarios. Medios como *MILENIO* y *EL SOL* han expuesto situaciones de violencia, segregación y discriminación. Sin embargo, el reto sigue siendo que muchos de estos casos son difíciles de cuantificar debido a la falta de datos sistemáticos y confiables, así como a la normalización de actitudes discriminatorias. Además, muchas mujeres optan por no denunciar estas situaciones debido al temor de represalias, la desconfianza en las instituciones, la falta de apoyo o porque las consideran parte de la normalidad.

Durante los mandatos de Vicente Fox y Felipe Calderón, se hicieron esfuerzos limitados por avanzar hacia la paridad de género, pero sin un enfoque sistemático ni una política clara en este sentido. A pesar de que algunas mujeres ocuparon cargos relevantes, como en la Secretaría de Relaciones Exteriores y Salud, la representación femenina en posiciones de poder seguía siendo desigual, sin alcanzar una verdadera paridad en el gabinete o en las estructuras del Gobierno Federal. Mientras que con Enrique Peña Nieto se lograron avances hacia la paridad de género, especialmente tras la reforma de 2014, que obligó a garantizar la igualdad de género en los cargos públicos. Durante su gobierno, se incrementó la

presencia femenina en puestos clave, como en Gobernación y Economía, aunque la paridad total aún no se alcanzó en todas las áreas.

En cuanto a Andrés Manuel López Obrador, intentó promover la inclusión de mujeres en su gabinete, pero no alcanzó una paridad de género del 50/50. A pesar de nombrar a mujeres en puestos clave como la Secretaría de Gobernación y la Secretaría de Economía, la representación femenina no fue completamente equitativa en todas las áreas del gobierno. No obstante, su administración ha sido una de las que más ha impulsado la presencia de mujeres en cargos de alto nivel.

Asimismo, existen secretarías dentro de la APF, como la Secretaría de Marina (SEMAR), que aún no han tenido a una mujer en el cargo de titular. A pesar de los avances en la inclusión de mujeres en diversos niveles de las fuerzas armadas, la más alta posición en la SEMAR nunca ha sido ocupada por una mujer. Este hecho plantea una pregunta crucial: ¿cuánto tiempo más tendremos que esperar para ver a una mujer liderar esta Secretaría? Este desafío resalta la necesidad de continuar avanzando en la inclusión de mujeres en los cargos más altos, incluso en instituciones históricamente dominadas por hombres.

Pese a los obstáculos, México ha logrado un hito histórico al tener a una presidenta mujer, Claudia Sheinbaum, lo que marca un avance significativo en la búsqueda de la igualdad de género. Este acontecimiento refleja el progreso hacia una mayor inclusión de las mujeres en posiciones de poder político. Además, mujeres han asumido roles clave en instituciones como el Instituto Nacional Electoral (INE) y la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), lo que subraya los avances logrados en el ámbito federal.

Sin embargo, aunque la presencia femenina empieza a ser más visible, seguimos preguntándonos si estos avances son suficientes para el verdadero desarrollo de las mujeres. Realmente, ¿estamos cerrando las brechas de género o solo las estamos superando temporalmente? Quedan muchas preguntas sin respuesta, especialmente en cuanto a cómo se manifiesta la desigualdad de género en el ámbito local. Aunque hemos observado avances a nivel federal, aún no está claro cómo se presenta esta situación en los contextos locales, lo que requiere atención y seguimiento para garantizar una verdadera equidad de género en todos los niveles del gobierno.

CONCLUSIÓN

En conclusión, la desigualdad de género ha limitado profundamente el acceso de las mujeres a cargos directivos dentro de la Administración Pública Federal en el siglo XXI. A pesar de los avances legislativos y las políticas públicas implementadas, como el presupuesto con perspectiva de género y la inclusión de mujeres en cargos clave, persisten barreras estructurales, culturales y sociales que restringen las oportunidades de ascenso para las mujeres en el ámbito gubernamental.

La permanencia de estereotipos de género, la discriminación estructural en las instituciones y la desigualdad en el acceso a redes de influencia y formación profesional son solo algunos de los obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo. Además, la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado y la falta de políticas eficaces para equilibrar la vida laboral y personal agravan aún más esta desigualdad, limitando la capacidad de muchas mujeres para competir en condiciones de igualdad.

Asimismo, el patriarcado y los roles de género influyen directamente sobre la desigualdad laboral desde la educación, tanto en el hogar como en las escuelas. Desde temprana edad, se asignan expectativas distintas según el género: las niñas suelen ser socializadas hacia actividades relacionadas con el cuidado y la educación, mientras que los niños son orientados hacia campos más técnicos o científicos. Esta división de roles no solo limita las opciones profesionales de las mujeres, sino que también perpetúa la brecha salarial y la segregación en el trabajo. Además, las mujeres enfrentan barreras adicionales, como la falta de apoyo en su desarrollo académico y profesional, lo que dificulta su acceso a puestos de liderazgo.

o empleos bien remunerados. De este modo, el patriarcado refuerza estas desigualdades y restringe las oportunidades laborales de las mujeres.

Por lo tanto, la hipótesis planteada en este trabajo queda confirmada: a pesar de los avances legislativos y las políticas públicas que promueven la igualdad de género, persisten barreras estructurales, estereotipos de género arraigados y la falta de medidas eficaces para facilitar la conciliación entre la vida personal y laboral. Estas dificultades siguen limitando el acceso de las mujeres a puestos directivos dentro de la Administración Pública Federal. Aunque se han logrado avances, como el aumento de la representación femenina en roles clave, estos obstáculos continúan impidiendo una verdadera equidad en los niveles más altos del gobierno. Para lograr una igualdad efectiva, es crucial avanzar con reformas sustanciales, asegurar la igualdad de oportunidades y crear un entorno institucional que favorezca el desarrollo profesional de las mujeres.

Además, es fundamental que el gobierno continúe implementando medidas que no solo promuevan la igualdad de género, sino que también aseguren que estas políticas sean sostenibles a largo plazo. La inclusión de mujeres en roles de poder no puede ser vista únicamente como un avance simbólico, sino como un paso esencial hacia la construcción de una democracia más equitativa. Para ello, es necesario fortalecer las estrategias de capacitación y liderazgo dirigidas a las mujeres, promover la representación en áreas de toma de decisiones clave, y garantizar que las políticas de igualdad se mantengan a lo largo de las administraciones. Además, es imperativo eliminar las barreras que aún existen en cuanto a la distribución de las responsabilidades de cuidado y crear un entorno que permita la verdadera conciliación entre el ámbito laboral y personal. Solo con un

enfoque integral y sistemático, que implique a todos los sectores de la sociedad, se podrá alcanzar una igualdad de género genuina, tanto en la Administración Pública Federal como en otras esferas de la vida social.

Es cierto que informes de instituciones como INMUJERES y algunos documentos gubernamentales han señalado avances hacia la paridad de género en la Administración Pública Federal, destacando un reparto más equitativo entre hombres y mujeres en cargos importantes. Sin embargo, estos avances no están exentos de limitaciones. Aunque algunos informes aseguran que se ha alcanzado una paridad cercana al 50/50, la rotación frecuente de los puestos clave entre mujeres y hombres plantea dudas sobre la estabilidad de esta paridad. A pesar de que las mujeres han ocupado cargos importantes, estos son cambiados constantemente, y muchas veces las mujeres están en secretarías con menos poder o atribuciones. Esto sugiere que la paridad aún no se ha consolidado, ya que las mujeres siguen enfrentando barreras para ocupar posiciones de liderazgo de manera permanente.

Aunque persisten desafíos para lograr una paridad de género plena dentro de la Administración Pública Federal, la llegada de Claudia Sheinbaum a la presidencia marca un cambio significativo que podría contribuir a una mayor inclusión de las mujeres en los espacios de poder, abriendo un nuevo panorama político para México. ¿Será este el inicio de una transformación real hacia la igualdad en los espacios de poder en el país?

ANEXO 1. ESTRUCTURA DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DEL GOBIERNO DE VICENTE FOX (2000-2006)

CARGO	TITULAR	PERIODO	PARTIDO
Secretario de Gobernación	Santiago Creel	1 de diciembre de 2000 - 1 de junio de 2005	PAN
	Carlos Abascal	1 de junio de 2005 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Secretario de Relaciones Exteriores	Jorge Castañeda Gutman	1 de diciembre de 2000- 15 de enero de 2003	Sin partido
	Luis Ernesto Derbez	15 de enero de 2003- 30 de noviembre de 2006	PAN
Secretario de la Defensa Nacional	Gerardo Clemente Ricardo Vega García	1 de diciembre de 2000- 30 de noviembre de 2006	Militar
Secretario de Marina	Marco Antonio Peyrot González	1 de diciembre de 2000 - 30 de noviembre de 2006	Militar
Secretario de Seguridad Pública	Alejandro Gertz Manero	1 de diciembre de 2000 - 13 de agosto 2004	Sin partido
	Ramón Martín Huerta	13 de agosto de 2004 - 21 de septiembre de 2005	PAN
	Eduardo Medina Mora	27 de septiembre de 2005- 30 de noviembre de 2006	PAN
Secretario de Hacienda y Crédito Público	Francisco Gil Díaz	1 de diciembre de 2000 - 30 de noviembre de 2006	PRI
Secretario de Desarrollo Social	Josefina Vázquez Mota	1 de diciembre de 2000 - 6 de enero de 2006	PAN
	Ana Teresa Aranda	6 de enero de 2006 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Secretario de Medio Ambiente y Recursos	Victor Lichtinger Waisman	1 de diciembre de 2000 - 3 de	Sin partido

Naturales		septiembre de 2003	
	Alberto Cárdenas Jiménez	3 de septiembre de 2003- 23 de junio de 2005	PAN
	José Luis Luege Tamargo	23 de junio de 2005 - 30 de noviembre 2006	PAN
Secretario de Energía	Ernesto Martens	1 de diciembre de 2000 - 2 de septiembre de 2003	Sin partido
	Felipe Calderón	2 de septiembre de 2003 - 31 de mayo de 2004	PAN
	Fernando Elizondo Barragán	1 de junio de 2004 - 27 de septiembre de 2005	PAN
	Fernando Canales Clariond	28 de septiembre de 2005 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Secretario de economía	Luis Ernesto Derbez	1 de diciembre de 2000 - 13 de enero de 2003	PAN
	Fernando Canales Clariond	13 de enero de 2003 - 28 de septiembre de 2005	PAN
	Sergio García de Alba	28 de septiembre de 2005 - 30 de noviembre de 2006	Sin partido
Secretario de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación	Javier Usabiaga Arroyo	1 de diciembre de 2000 - 28 de septiembre de 2005	PAN
	Francisco Mayorga Castañeda	28 de septiembre de 2005 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Secretaría de Comunicaciones y Transportes	Pedro Cerisola y Weber	1 de diciembre de 2000 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Secretario de la Función Pública	Francisco Barrio Terrazas	1 de diciembre de 2000 - 10 de abril de 2003	PAN
	Eduardo Romero Ramos	10 de abril de 2003 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Secretaría de	Reyes Tamez Guerra	1 de diciembre de	PAN

Educación Pública		2000 - 30 de noviembre de 2006	
Secretaría de Salud	Julio Frenk Mora	1 de diciembre de 2000 - 30 de noviembre de 2006	Sin partido
Secretario de Trabajo y Previsión Social	Carlos Abascal	1 de diciembre de 2000 - 2 de junio de 2005	PAN
	Francisco Javier Salazar Sáenz	3 de junio de 2005 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Secretario de la Reforma Agraria	María Teresa Herrera Tello	1 de diciembre de 2000 - 3 de abril de 2003	Sin partido
	Florencio Salazar Adame	3 de abril de 2003 - 21 de abril de 2006	PAN
	Abelardo Escobar Prieto	21 de abril de 2006 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Secretario de Turismo	Leticia Navarro Ochoa	1 de diciembre de 2000 - 31 de julio de 2003	Sin partido
	Rodolfo Elizondo Torres	1 de agosto de 2003 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Consejero Jurídico del Ejecutivo Federal	Juan de Dios Castro	1 de diciembre de 2000 - 21 de marzo de 2003	PAN
	María Teresa Herrera Tello	3 de abril de 2003 - 11 de noviembre de 2004	Sin partido
	Daniel Francisco Cabeza de Vaca	11 de noviembre de 2004 - 27 de abril de 2005	PAN
	Juan de Dios Castro	12 de noviembre de 2005 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Procurador General de la República	Rafael Macedo de la Concha	1 de diciembre de 2000 - 27 de abril de 2005	PAN
	Daniel Francisco Cabeza de Vaca	27 de abril de 2005 - 30 de noviembre de 2006	PAN

Fuente: Elaboración propia, información consultada de: (Plataforma Nacional de Transparencia, 31 de agosto de 2023), (Capital, 29 de enero de 2018), (Bnamericas, 28 de septiembre de 2005), (La Jornada, 4 de junio de 2005), (W Radio, 6 de enero de 2006) y (Wikipedia, 30 de agosto de 2023).

ANEXO 2. ESTRUCTURA DEL GABINETE AMPLIADO DEL GOBIERNO DE VICENTE FOX (2000-2006)

Organismo	Nombre	Periodo	Afiliación Política
Caminos y Puentes Federales (CAPUFE)	Daniel Díaz Díaz	1 de diciembre de 2000 - 22 de noviembre de 2001	PRI
	Manuel Maqueo Zubiría	22 de noviembre de 2001 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Comisión Federal de Electricidad (CFE)	Alfredo Elías Ayub	1 de diciembre de 2000 - 30 de noviembre de 2006	Candidato Independiente
Comisión Nacional del Agua (CONAGUA)	Cristobal Jaquez Jaime	1 de diciembre de 2000 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Comisión de Asuntos para la Frontera Norte	Ernesto Ruffo Appel	9 de febrero de 2001 - 2003	PAN
Comisión Nacional del Deporte (CONADE)	Nelson Vargas	1 de diciembre de 2000 - 30 de noviembre de 2006	Candidato Independiente
Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas	Xóchitl Gálvez	22 de mayo de 2003 - 30 de noviembre de 2006	PAN

Comisión para la Negociación de la Paz en Chiapas	Luis H. Álvarez	1 de diciembre de 2000 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Compañía de Luz y Fuerza del Centro (LyFC)	Alfonso Caso Aguilar	1 de diciembre de 2000 - 2002	PAN
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT)	Jaime Parada Ávila	1 de diciembre de 2000 - 6 de septiembre de 2005	PAN
	Gustavo Chapela Castañares	6 de septiembre de 2005 - 30 de noviembre de 2006	Candidato independiente
Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo	Rafael Rangel Sostmann	1 de diciembre de 2000 - 17 de abril de 2001	
	Ramón de la Peña	17 de abril de 2001 - 30 de noviembre de 2006	
Consejo Nacional para la Cultura y las Artes (CONACULTA)	Sari Bermúdez	1 de diciembre de 2000 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)	Gilberto Rincón Gallardo	11 de julio de 2003 - 30 de noviembre de 2006	
Instituto del Fondo Nacional de la	Víctor Manuel Borrás	25 de enero de 2001 - 30 de noviembre de	PAN

Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)	Setién	2006	
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)	Benjamín González Roaro	1 de diciembre de 2000 - 5 de abril de 2006	PAN
	Enrique Moreno Cueto	5 de abril de 2006 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	Santiago Levy Algazi	1 de diciembre de 2000 - 3 de octubre de 2005	PAN
	Fernando Flores y Pérez	3 de octubre de 2005 - 30 de noviembre de 2006	PRI
Fondo Nacional de Fomento al Turismo (FONATUR)	John McCarthy Sandland	1 de diciembre de 2000 - 30 de noviembre de 2006	
Lotería Nacional para la Asistencia Pública (LOTENAL)	Laura Valdez de Rojas	1 de diciembre de 2000 - 14 de julio de 2004	PAN
	Tomás Ruiz González	14 de julio de 2004 - 30 de noviembre de 200	PRI
Nacional Financiera (NAFINSA)	Mario M. Laborín Gómez	1 de diciembre de 2000 - 30 de noviembre de 2006	PAN

Petróleos Mexicanos (PEMEX)	Raúl Muñoz Leos	1 de diciembre de 2000 - 2 de noviembre de 2004	
	Luis Ramírez Corzo	2 de noviembre de 2004 - 30 de noviembre de 2006	
Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA)	José Luis Luege Tamargo	1 de diciembre de 2000 - 23 de junio de 2005	PAN
	Ignacio Loyola Vera	23 de junio de 2005 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)	Ana Teresa Aranda	1 de diciembre de 2000 - 6 de enero de 2006	PAN
	Ana Rosa Payán	10 de enero - 2 de noviembre de 2006	PAN

Fuente: Elaboración propia, información consultada de: (Plataforma Nacional de Transparencia, 31 de agosto de 2023), (Capital, 29 de enero de 2018) y (Wikipedia, 30 de agosto de 2023).

ANEXO 3. ESTRUCTURA DE LA OFICINA DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL GOBIERNO DE VICENTE FOX (2000-2006)

Unidad Administrativa	Nombre	Periodo	Afiliación Política
Oficina de Planeación Estratégica y Desarrollo Regional	Carlos Flores Alcocer	1 de diciembre de 2000 - 31 de mayo de 2003	PAN
	Cargo desaparecido		
Oficina de Políticas Públicas	Eduardo Sojo Garza-Aldape	1 de diciembre de 2000 - 24 de abril de 2006	PAN

	Alberto Ortega Venzo	24 de abril de 2006 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Oficina para la Innovación Gubernamental	Ramón Muñoz Gutiérrez	1 de diciembre de 2000 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Comisionado de Orden y Respeto	Adolfo Aguilar Zinser	1 de diciembre de 2000 - 17 de enero de 2002	Candidato independiente
	Cargo desaparecido		
Comisionado para el Desarrollo Social	José Sarukhán Kermez	1 de diciembre de 2000 - 31 de enero de 2002	PAN
	Cargo desaparecido		
Oficina de Representación para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas	Xóchitl Gálvez	1 de diciembre de 2000 - 22 de mayo de 2003	PAN
	Cargo desaparecido		
Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad	Víctor Hugo Flores Higuera	1 de diciembre de 2000 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Oficina de Representación para Mexicanos en el Exterior y México-Americanos	Juan Hernández	1 de diciembre de 2000	PAN
	Cargo desaparecido		
Coordinación Presidencial para la Alianza Ciudadana	Rodolfo Elizondo Torres	1 de diciembre de 2000 - 8 de enero de 2002	PAN
	Bernardo Ávalos Casillas	8 de enero de 2002 - 14 de diciembre de 2004	Candidato Independiente
	Cargo desaparecido		
Dirección General de Administración	Cargo desaparecido		
Secretaría Particular	Alfonso Durazo	1 de diciembre de	PRI

	Montaño	2000 - 5 de julio de 2004	
	Emilio Goicochea Luna	6 de julio de 2004 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Coordinación General de Comunicación Social	Marta Sahagún	1 de diciembre de 2000 - 1 de julio de 2001	PAN
	Francisco Javier Ortíz Ortíz	4 de julio de 2001 - 8 de enero de 2002	PAN
	Rodolfo Elizondo Torres	8 de enero de 2002 - 31 de agosto de 2003	PAN
	Cargo absorbido temporalmente por la Secretaría Particular		
	Ruben Aguilar Valenzuela	5 de julio de 2004 - 30 de noviembre de 2006	PAN
Coordinación General de Opinión Pública e Imagen	Francisco Javier Ortíz Ortíz	5 de enero de 2021 - 4 de julio de 2001	PAN
	Cargo desaparecido temporalmente		
	Francisco Javier Ortíz Ortíz	8 de enero de 2002 - 16 de septiembre de 2003	PAN
	Roberto Mourey Romero	8 de enero de 2002 - 16 de septiembre de 2003	PAN
Coordinación de la Red Federal de Servicio a la Ciudadanía	Cargo desaparecido temporalmente		
Jefatura del Estado Mayor Presidencial	José Armando Tamayo Casillas	1 de diciembre de 2000	PAN

Fuente: Elaboración propia, información consultada de: (Plataforma Nacional de Transparencia, 31 de agosto de 2023), (Capital, 29 de enero de 2018), (Revista Jurídica UNAM, Marzo 2018, 530-531) y (Wikipedia, 30 de agosto de 2023).

ANEXO 4. OTROS NOMBRAMIENTOS DEL SEXENIO DE VICENTE FOX (2000-2006)

Dependencia	Nombre	Periodo	Afiliación Política
Embajada Especial para Derechos Humanos y	Mariclaire Acosta	1 de diciembre de 2000 - 31 de agosto de 2001	Candidato Independiente

Democracia	Cargo desaparecido		
Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación	Gilberto Rincón Gallardo	1 de diciembre de 2000 - 11 de julio de 2003	Candidato Independiente
	Cargo desaparecido		
Coordinación General del Plan Puebla-Panamá	Florencio Salazar Adame	1 de diciembre de 2000 - 3 de abril de 2003	PAN
	Ignacio Villaseñor Arano	3 de abril de 2003 - 30 de noviembre de 2006	Candidato Independiente

Fuente: Elaboración propia, información consultada de: (Plataforma Nacional de Transparencia, 31 de agosto de 2023) y (Wikipedia, 30 de agosto de 2023).

ANEXO 5. ESTRUCTURA DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DEL GOBIERNO DE FELIPE CALDERÓN (2006-2012)

Cargo	Titular	Periodo	Partido político
Secretaría de Gobernación	Francisco Javier Ramírez Acuña	1 de diciembre de 2006-15 de enero de 2008	PAN
	Juan Camilo Mouriño	16 de enero de 2008-4 de noviembre de 2008	PAN
	Fernando Gómez-Mont Urueta	10 de noviembre de 2008-14 de julio de 2010	PAN
	Francisco Blake Mora	14 de julio de 2010-11 de noviembre de 2011	PAN
	Alejandro Poiré	17 de noviembre de 2011-30 de noviembre de 2012	PAN
Secretaría de Relaciones Exteriores	Patricia Espinosa Cantellano	1 de diciembre de 2006 - 30 de noviembre de 2012	PAN
Secretaría de la Defensa Nacional	Guillermo Galván Galván	1 de diciembre de 2006-30 de noviembre de 2012	Militar
Secretaría de Marina	Mariano Francisco Saynez Mendoza	1 de diciembre de 2006-30 de noviembre de 2012	Sin Partido

Secretaría de Seguridad Pública	Genaro García Luna	1 de diciembre de 2006-30 de noviembre de 2012	Sin partido
Secretaría Hacienda y Crédito Público	Agustín Guillermo Carstens Carstens	1 de diciembre de 2006-9 de diciembre de 2009	Sin Partido
	Ernesto Javier Cordero Arroyo	9 de diciembre de 2009-9 de septiembre de 2011	PAN
	José Antonio Meade Kuribreña	9 de septiembre de 2011-30 de noviembre de 2012	Sin Partido
Secretaría de Desarrollo Social	María Beatriz Zavala Peniche	1 de diciembre de 2006-14 de enero de 2008	PAN
	Ernesto Cordero Arroyo	4 de enero de 2008-9 de diciembre de 2009	PAN
	Heriberto Félix Guerra	9 de diciembre de 2009-30 de noviembre de 2012	PAN
Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales	Juan Rafael Elvira Quezada	1 de diciembre de 2006-30 de noviembre de 2012	PAN
Secretaría de Energía	Georgina Yamilet Kessel Martínez	1 de diciembre de 2006-7 de enero de 2011	PAN
	José Antonio Meade Kuribreña	7 de enero de 2011-9 de septiembre de 2011	Sin Partido
	Jordy Herrera Flores	9 de septiembre de 2011-30 de noviembre de 2012	PAN
Secretaría de Economía	Eduardo Sojo Garza-Aldape	1 de diciembre de 2006-6 de agosto de 2008	PAN
	Gerardo Ruiz Mateos	6 de agosto de 2008-14 de julio de 2010	PAN
	Bruno Ferrari García de Alba	14 de julio de 2010-30 de noviembre de 2012	PAN
Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación	Alberto Cárdenas Jiménez	1 de diciembre de 2006-7 de septiembre de 2009	PAN27 de septiembre de 2007-14 de diciembre de 2011

	Francisco Mayorga Castañeda	7 de septiembre de 2009-30 de noviembre de 2012	PAN
Secretaría de Comunicaciones y Transportes	Luis Manuel Enrique Téllez Kuenzler	1 de diciembre de 2006-3 de marzo de 2009	PRI
	Juan Francisco Molinar Horcasitas	3 de marzo de 2009-7 de enero de 2011	PAN
	Dionisio Pérez-Jácome Friscione	7 de enero de 2011-30 de noviembre de 2012	Sin Partido
Secretaría de la Función Pública	Germán Martínez Cázares	1 de diciembre de 2006-27 de septiembre de 2007	PAN
	Salvador Vega Casillas	27 de septiembre de 2007-14 de diciembre de 2011	PAN
	Rafael Morgan Ríos	14 de diciembre de 2011-30 de noviembre de 2012	Sin Partido
Secretaría de Educación Pública	Josefina Eugenia Vázquez Mota	1 de diciembre de 2006-4 de abril de 2009	PAN
	Alonso José Ricardo Lujambio Irazábal	4 de abril de 2009-18 de marzo de 2012	PAN
	José Ángel Córdova Villalobos	18 de marzo de 2012-30 de noviembre de 2012	PAN
Secretaría de Salud	José Ángel Córdova Villalobos	1 de diciembre de 2006-9 de septiembre de 2011	PAN
	Salomón Chertorivski Woldenberg	9 de septiembre de 2011-30 de noviembre de 2012	Movimiento Ciudadano
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Javier Lozano Alarcón	1 de diciembre de 2006-14 de diciembre de 2011	PAN
	Rosalinda Vélez Juárez	14 de diciembre de 2011-30 de noviembre de 2012	Sin Partido
Secretaría de la Reforma Agraria	Abelardo Escobar Prieto	1 de diciembre de 2006-30 de noviembre de 2012	PAN

Secretaría de Turismo	Rodolfo Elizondo Torres	1 de diciembre de 2006-10 de marzo de 2010	PAN
	Gloria Guevara Manzo	10 de marzo de 2010-30 de noviembre de 2012	Sin partido
Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal	Daniel Francisco Cabeza de Vaca	1 de diciembre de 2006-28 de enero de 2008	PAN
	Miguel Alessio Robles Landa	28 de enero de 2008-30 de noviembre de 2012	Sin Partido
Procuraduría General de la República	Eduardo Medina Mora	7 de diciembre de 2006-7 de septiembre de 2009	PAN
	Arturo Chávez Chávez	24 de septiembre de 2009-31 de marzo de 2011	PAN
	Marisela Morales Ibáñez	7 de abril de 2011-30 de noviembre de 2012	Sin Partido

Fuente: Elaboración propia, información consultada de: (Plataforma Nacional de Transparencia, 31 de agosto de 2023), (Expansión, 16 de enero de 2018), (Sigala, 2024), (Capital, 6 de febrero de 2018), (Pinos, 3 de septiembre de 2023), (Ramírez, 2022) y (Wikipedia, 30 de agosto de 2023).

ANEXO 6. ESTRUCTURA DEL GABINETE AMPLIADO DEL GOBIERNO DE FELIPE CALDERÓN (2006-2012)

Cargo	Titular	Periodo	Partido Político
Director general de Petróleos Mexicanos	Jesús Reyes-Heróles González-Garza	2 de diciembre de 2006-7 de septiembre de 2009	PRI
	Juan José Suárez Coppel	8 de septiembre de 2009-30 de noviembre de 2012	PAN
Director general de la Comisión Federal de Electricidad	Alfredo Elías Ayub	2 de diciembre de 2006-30 de noviembre de 2012	PAN
Director general de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro	Jorge Gutiérrez Vera	8 de diciembre de 2006-11 de octubre de 2009	Sin Partido
Director general de la Comisión Nacional del Agua	José Luis Luege Tamargo	2 de diciembre de 2006-30 de noviembre de 2012	PAN

Director general del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	Miguel Ángel Yunes Linares	2 de diciembre de 2006-22 de febrero de 2010	PAN
	Jesús Villalobos López	22 de febrero de 2010-26 de noviembre de 2011	PAN
	Sergio Hidalgo Monroy Portillo	26 de noviembre de 2011-30 de noviembre de 2012	PAN
Director general del Instituto Mexicano del Seguro Social	Juan Francisco Molinar Horcasitas	2 de diciembre de 2006-2 de marzo de 2009	PAN
	Daniel Karam Toumeh	4 de marzo de 2009-30 de noviembre de 2012	PAN
Comisionado nacional de Protección Social en Salud	Daniel Karam Toumeh	abril de 2007-4 de marzo de 2009	PAN
	Salomón Chertorivski Woldenberg	4 de marzo de 2009-9 de septiembre de 2011	Sin Partido
	David García Junco Machado	9 de septiembre de 2011-30 de noviembre de 2012	Sin Partido
Jefe del Servicio de Administración Tributaria	José María Zubiría Maqueo	1 de diciembre de 2006-5 de julio de 2008	Sin Partido
	Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena	9 de julio de 2008-30 de noviembre de 2012	Sin Partido
Director general del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	Víctor Manuel Borrás Setién	1 de diciembre de 2006 - 30 de noviembre de 2012	PAN
Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)	María Cecilia Landerreche Gómez-Morín	4 de diciembre de 2006 - 30 de noviembre de 2012	PAN
Director general del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	Juan Carlos Romero Hicks	3 de diciembre de 2006-9 de marzo de 2011	PAN

	José Enrique Villa Rivera	9 de marzo de 2011-30 de noviembre de 2012	Sin Partido
Director general del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes	Sergio Vela Martínez	3 de diciembre de 2006-2 de marzo de 2009	Sin Partido
	Consuelo Sáizar Guerrero	3 de marzo de 2009-30 de noviembre de 2012	Sin Partido
Director general de la Comisión Nacional del Deporte	Carlos Manuel Hermosillo Goytortúa	3 de diciembre de 2006-8 de abril de 2009	PAN
	Bernardo de la Garza	8 de abril de 2009-30 de noviembre de 2012	Partido Verde
Director general de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas	Luis H. Álvarez	15 de diciembre de 2006-31 de diciembre de 2009	PAN
	Xavier Abreu Sierra	1 de enero de 2010-30 de noviembre de 2012	PAN
Director general del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación	Gilberto Rincón Gallardo	1 de diciembre de 2006-30 de agosto de 2008	Sin Partido
	Perla Patricia Bustamante Corona	11 de diciembre de 2008 - 30 de noviembre de 2009	PAN
	Ricardo Bucio Mújica	1 de diciembre de 2009 - 30 de noviembre de 2012	PAN
Procurador federal del Consumidor	Antonio Morales de la Peña	2 de diciembre de 2006 - 7 de abril de 2011	PAN
	Bernardo Altamirano Rodríguez	7 de abril de 2011 - 30 de noviembre de 2012	PAN

Procurador federal de Protección al Ambiente	Ignacio Loyola Vera	1 de diciembre de 2006 - 17 de diciembre de 2007	PAN
	Patricio José Patrón Laviada	18 de enero de 2008 - 26 de enero de 2011	PAN
	Hernando Guerrero Cázares	16 de febrero de 2011 - 30 de noviembre de 2012	PAN
Director general de Caminos y Puentes Federales	Humberto Treviño Landois	24 de enero de 2007-7 de enero de 2008	Sin Partido
	José Tarcisio Rodríguez Martínez	7 de enero de 2008-23 de febrero de 2012	PAN
	Guillermo Castillo Caballero	23 de febrero de 2012-30 de noviembre de 2012	Sin Partido
Director general del Instituto Nacional de Migración	Cecilia Romero Castillo	7 de diciembre de 2006 - 14 de septiembre de 2010	PAN
	Salvador Beltrán del Río	7 de octubre de 2010 - 30 de noviembre de 2012	PAN
Director general de Nacional Financiera	Mario M. Laborín Gómez	1 de diciembre de 2006 - 31 de diciembre de 2008	PAN
	Héctor Rangel Domene	1 de enero de 2009 - 30 de noviembre de 2012	PAN
Director general del Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos	Alonso García Tamés	2 de diciembre de 2006-7 de enero de 2011	PAN
	Georgina Kessel Martínez	7 de enero de 2011-30 de noviembre de 2012	Sin Partido
Director general de	Francisco Yáñez	3 de diciembre - 16 de	PAN

Lotería Nacional para la Asistencia Pública	Herrera	enero de 2009	
	Miguel Ángel Jiménez Godínez	1 de febrero - 25 de mayo de 2009	PAN
	Benjamin González Roaro	9 de junio de 2009 - 30 de noviembre de 2012	PAN
Director general del Fondo Nacional de Fomento al Turismo	Miguel Gómez-Mont Urueta	2 de diciembre de 2006 - 28 de junio de 2010	PAN
	Adriana Pérez Quesnel	30 de julio de 2010 - 20 de septiembre de 2011	Sin Partido
	Enrique Carrillo Lavat	29 de noviembre de 2011 - 30 de noviembre de 2012	Sin Partido

Fuente: Elaboración propia, información consultada de: (Plataforma Nacional de Transparencia, 31 de agosto de 2023), (Sigala, 2024), (Capital, 6 de febrero de 2018), y (Wikipedia, 30 de agosto de 2023).

ANEXO 7. ESTRUCTURA DE LA OFICINA DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL GOBIERNO DE FELIPE CALDERÓN (2006-2012)

Unidad Administrativa	Titular	Periodo	Partido
Jefatura de la Oficina de la Presidencia	Juan Camilo Mouriño Terrazo	1 de diciembre de 2006 - 16 de enero de 2008	PAN
	Gerardo Ruiz Mateos	16 de enero de 2008 - 6 de agosto de 2008	PAN
	Patricia Flores Elizondo	6 de septiembre de 2008 - 14 de junio de 2010	PAN
	Gerardo Ruiz Mateos	14 de julio de 2010 - 30 de noviembre de 2012	PAN
Coordinación de Gabinetes y Proyectos Especiales	Gerardo Ruiz Mateos	2 de diciembre de 2006 - 16 de enero de 2008	PAN
Coordinación de Estrategia y Mensaje Gubernamental	Alejandra Sota Mirafuentes	21 de enero de 2008 - 16 de julio de 2010	PAN
	Cargo desaparecido		

Coordinación de Opinión Pública	Alejandra Sota Mirafuentes	2 de diciembre de 2006 - 21 de enero de 2008	PAN
	Rafael Gerardo Giménez Valdés	21 de enero de 2008 - 8 de abril de 2012	PAN
	Elda Lorena Becerra Mizuno	8 de abril de 2012 - 30 de noviembre de 2012	PAN
Coordinación de Asesores	Dionisio Pérez-Jácome Friscione	2 de diciembre de 2006 - 7 de enero de 2011	Candidato Independiente
	Demian Sánchez Yeskett	7 de enero de 2011 - 30 de noviembre de 2012	PAN
Coordinación General de Administración	Patricia Flores Elizondo	2 de diciembre de 2006 - 6 de septiembre de 2008	PAN
	Cargo desaparecido		
Secretaría Particular del Presidente de la República	César Nava Vázquez	2 de diciembre de 2006 - 26 de noviembre de 2008	PAN
	Luis Felipe Bravo Mena	26 de noviembre de 2008 - 8 de enero de 2011	PAN
	Roberto Gil Zuarth	8 de enero de 2011 - 30 de noviembre de 2012	PAN
Coordinación de Comunicación Social	Maximiliano Cortazar Lara	2 de diciembre de 2006 - 16 de julio de 2010	PAN
	Alejandra Sota Mirafuentes	16 de julio de 2010 - 30 de noviembre de 2012	PAN

Fuente: Elaboración propia, información consultada de: (Plataforma Nacional de Transparencia, 31 de agosto de 2023), (Sigala, 2024), (Capital, 6 de febrero de 2018), y (Wikipedia, 30 de agosto de 2023).

ANEXO 8. ESTRUCTURA DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DEL GOBIERNO DE ENRIQUE PEÑA NIETO (2012-2018)

Cargo	Titular	Periodo	Partido Político
Secretario de Gobernación	Miguel Ángel Osorio Chong	1 de diciembre de 2012-9 de enero de 2018	PRI
	Alfonso Navarrete Prida	10 de enero de 2018-30 de noviembre de 2018	PRI
Secretario de Relaciones Exteriores	José Antonio Meade	1 de diciembre de 2012-27 de agosto de 2015	Sin Partido
	Claudia Ruiz Massieu	27 de agosto de 2015-4 de enero de 2017	PRI
	Luis Videgaray Caso	4 de enero de 2017-30 de noviembre de 2018	PRI
Secretario de la Defensa Nacional	Salvador Cienfuegos Zepeda	1 de diciembre de 2012-30 de noviembre de 2018	Militar
Secretario de Marina	Vidal Francisco Soberón Sanz	1 de diciembre de 2012-30 de noviembre de 2018	Militar
Secretaría de Seguridad Pública	Manuel Mondragón y Kalb	1 de diciembre de 2012-2 de enero de 2013	Sin Partido
Secretario de Hacienda y Crédito Público	Luis Videgaray Caso	1 de diciembre de 2012-7 de septiembre de 2016	PRI
	José Antonio Meade	7 de septiembre de 2016-7 de noviembre de 2017	Sin Partido
	José Antonio González Anaya	27 de noviembre de 2017-30 de noviembre de 2018	PRI
Secretario de Desarrollo Social	Rosario Robles	1 de diciembre de 2012-27 de agosto de 2015	Sin Partido
	José Antonio Meade	27 de agosto de 2015-7 de septiembre de 2016	Sin Partido
	Luis Miranda Nava	7 de septiembre de	PRI

		2016-10 de enero del 2018	
	Eviel Pérez Magaña	10 de enero del 2018-30 de noviembre de 2018	PRI
Secretario de Medio Ambiente y Recursos Naturales	Juan José Guerra Abud	1 de diciembre de 2012-27 de agosto de 2015	Partido Verde
	Rafael Pacchiano Alamán	27 de agosto de 2015-30 de noviembre de 2018	Partido Verde
Secretario de Energía	Pedro Joaquín Coldwell	1 de diciembre de 2012-30 de noviembre de 2018	PRI
Secretario de Economía	Ildefonso Guajardo Villarreal	1 de diciembre de 2012-30 de noviembre de 2018	PRI
Secretario de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación	Enrique Martínez y Martínez	1 de diciembre de 2012-27 de agosto de 2015	PRI
	José Calzada Rovirosa	27 de agosto de 2015-16 de marzo de 2018	PRI
	Baltazar Hinojosa Ochoa	4 de abril de 2018-30 de noviembre de 2018	PRI
Secretario de Comunicaciones y Transportes	Gerardo Ruiz Esparza	1 de diciembre de 2012-30 de noviembre de 2018	PRI
Secretario de la Función Pública	Virgilio Andrade Martínez	3 de febrero de 2015-18 de julio de 2016	Sin Partido
	Arely Gómez González	27 de octubre de 2016-30 de noviembre de 2018	PRI
Secretario de Educación Pública	Emilio Chuayffet	1 de diciembre de 2012-27 de agosto de 2015	PRI
	Aurelio Nuño Mayer	27 de agosto de 2015-6 de diciembre de 2017	PRI
	Otto Granados Roldán	6 de diciembre de 2017-30 de noviembre de 2018	PRI

Secretario de Salud	Mercedes Juan López	1 de diciembre de 2012-8 de febrero de 2016	PRI
	José Ramón Narro Robles	8 de febrero de 2016-30 de noviembre de 2018	PRI
Secretario del Trabajo y Previsión Social	Alfonso Navarrete Prida	1 de diciembre de 2012-10 de enero del 2018	PRI
	Roberto Campa Cifrian	10 de enero del 2018-30 de noviembre de 2018	Sin Partido
Secretario de la Reforma Agraria	Jorge Carlos Ramírez Marín	1 de diciembre de 2012-2 de enero de 2013	PRI
Secretario de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano	Jorge Carlos Ramírez Marín	3 de enero de 2013-27 de febrero de 2015	PRI
	Jesús Murillo Karam	27 de febrero de 2015-27 de agosto de 2015	PRI
	Rosario Robles	27 de agosto de 2015-30 de noviembre de 2018	Sin Partido
Secretario de Turismo	Claudia Ruiz Massieu	1 de diciembre de 2012-27 de agosto de 2015	PRI
	Enrique de la Madrid	27 de agosto de 2015-30 de noviembre de 2018	PRI
Secretario de Cultura	Rafael Tovar y de Teresa	21 de diciembre de 2015-10 de diciembre de 2016	PRI
	María Cristina García Cepeda	4 de enero de 2017-30 de noviembre de 2018	PRI
Consejero jurídico del Ejecutivo federal	Humberto Castillejos Cervantes	1 de diciembre de 2012-9 de junio de 2017	Partido Verde
	Misha Leonel Granados	9 de junio de 2017-30 de noviembre de 2018	Sin Partido
Procurador general de	Jesús Murillo Karam	4 de diciembre de	PRI

la República		2012-27 de febrero de 2015	
	Arely Gómez González	3 de marzo de 2015-26 de octubre de 2016	PRI
	Raúl Cervantes Andrade	26 de octubre de 2016-16 de octubre de 2017	PRI
	Alberto Elías Beltrán	16 de octubre de 2017-30 de noviembre de 2018	PRI

Fuente: Elaboración propia, información consultada de: (Plataforma Nacional de Transparencia, 31 de agosto de 2023), (Capital, 12 de febrero de 2018) y (Wikipedia, 30 de agosto de 2023).

ANEXO 9. ESTRUCTURA DEL GABINETE AMPLIADO DEL GOBIERNO DE ENRIQUE PEÑA NIETO (2012-2018)

Cargo	Titular	Periodo	Partido Político
Director general de Petróleos Mexicanos	Emilio Lozoya Austin	4 de diciembre de 2012-8 de febrero de 2016	PRI
	José Antonio González Anaya	8 de febrero de 2016-27 de noviembre de 2017	PRI
	Carlos Alberto Treviño Medina	27 de noviembre de 2017-30 de noviembre de 2018	Sin Partido
Director general de la Comisión Federal de Electricidad	Francisco Rojas Gutiérrez	4 de diciembre de 2012-4 de febrero de 2014	PRI
	Enrique Ochoa Reza	4 de febrero de 2014-8 de julio de 2016	PRI
	Jaime Francisco Hernández Martínez	8 de julio de 2016-30 de noviembre de 2018	Sin Partido
Director general de la Comisión Nacional del Agua	David Korenfeld Federman	4 de diciembre de 2012-9 de abril de 2015	PRI
	Roberto Ramírez de la Parra	9 de abril de 2015-30 de noviembre de 2018	Sin partido

Director general del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	Sebastián Lerdo de Tejada Covarrubias	4 de diciembre de 2012-22 de mayo de 2015	PRI
	José Reyes Baeza Terrazas	27 de agosto de 2015-30 de noviembre de 2018	PRI
Director general del Instituto Mexicano del Seguro Social	José Antonio González Anaya	4 de diciembre de 2012-8 de febrero de 2016	PRI
	Mikel Andoni Arriola Peñalosa	8 de febrero de 2016-6 de diciembre de 2017	PRI
	Tuffic Miguel Ortega	6 de diciembre de 2017-30 de noviembre de 2018	Sin Partido

Fuente: Elaboración propia, información consultada de: (Plataforma Nacional de Transparencia, 31 de agosto de 2023), (Capital, 12 de febrero de 2018), (Expansión, 27 de agosto de 2015), (Excelsior, 1 de abril de 2013) y (Wikipedia, 30 de agosto de 2023).

ANEXO 10. ESTRUCTURA DE LA OFICINA DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL GOBIERNO DE ENRIQUE PEÑA NIETO (2012-2018)

Cargo	Titular	Periodo	Partido Político
Jefe de la Oficina de la Presidencia	Aurelio Nuño Mayer	1 de diciembre de 2012 - 27 de agosto de 2015	PRI
	Francisco Guzmán Ortiz	27 de agosto de 2015 - 1 de diciembre de 2018	Sin Partido
Jefe del Estado Mayor Presidencial	Roberto F. Miranda Moreno	1 de diciembre de 2012	Militar
Secretario técnico de Gabinete	Roberto Padilla Gutiérrez	4 de diciembre de 2012	PRI
Coordinador de Opinión Pública	Luis Rodrigo Gallart Juárez	3 de abril de 2013	Sin Partido
Coordinador de Vinculación	Jesús Ramírez Stabros	1 de febrero de 2013-10 de septiembre de 2014	PRI
Coordinador de Estrategia Digital Nacional	Alejandra Lagunes Soto Ruiz	3 de abril de 2013	PRI

Coordinador de Ciencia, Tecnología e Innovación	Francisco Bolívar Zapata	3 de abril de 2013	Sin Partido
Coordinador de Crónica Presidencial	Héctor Herrera Hernández	3 de abril de 2013	PRI
Coordinador general de Estrategia y Mensaje Gubernamental	Andrés Massieu Fernández	3 de abril de 2013-1 de octubre de 2015	PRI
Coordinador general de Política y Gobierno		1 de octubre de 2015-30 de noviembre de 2018	
Coordinador general de Comunicación Social y Vocero del Gobierno de la República	David López Gutiérrez	1 de diciembre de 2012-1 de octubre de 2015	PRI
	Eduardo Sánchez Hernández	22 de noviembre de 2013-30 de noviembre de 2018	PRI
Secretario particular del presidente	Erwin Lino Zárate	1 de diciembre de 2012	PRI
Coordinador de Asesores	Francisco Guzmán Ortiz	1 de diciembre de 2012 - 27 de agosto de 2015	PRI
Coordinador de Estrategia y Mensaje Gubernamental	Andrés Massieu Fernández	3 de abril de 2013 - 27 de agosto de 2015	PRI

Fuente: Elaboración propia, información consultada de: (Plataforma Nacional de Transparencia, 31 de agosto de 2023), (Capital, 12 de febrero de 2018) y (Wikipedia, 30 de agosto de 2023).

ANEXO 11. ESTRUCTURA DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DEL GOBIERNO DE ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR (2018-2024)

Cargo	Titular	Periodo	Partido político
Secretario de Gobernación	Olga Sánchez Cordero	1 de diciembre de 2018-26 de agosto de 2021	MORENA

	Adán Augusto López	26 de agosto de 2021-16 de junio de 2023	MORENA
	Alejandro Encinas Rodríguez	16 de junio de 2023-19 de junio de 2023	MORENA
	Luisa María Alcalde Luján	Desde el 19 de junio de 2023	MORENA
Secretario de Relaciones Exteriores	Marcelo Ebrard	1 de diciembre de 2018-12 de junio de 2023	MORENA
	Carmen Moreno Toscano	13 de junio de 2023-2 de julio de 2023	Sin Partido
	Alicia Bárcena Ibarra	Desde el 3 de julio de 2023	Sin Partido
Secretario de la Defensa Nacional	Luis Crescencio Sandoval	Desde el 1 de diciembre de 2018	Militar
Secretario de Marina	José Rafael Ojeda Durán	Desde el 1 de diciembre de 2018	Militar
Secretaria de Seguridad y Protección Ciudadana	Alfonso Durazo Montaña	1 de diciembre de 2018-30 de octubre de 2020	MORENA
	Rosa Icela Rodríguez	Desde el 30 de octubre de 2020	Sin Partido
Secretario de Hacienda y Crédito Público	Carlos Manuel Urzúa Macías	1 de diciembre de 2018-9 de julio de 2019	Sin Partido
	Arturo Herrera Gutiérrez	9 de julio de 2019-15 de julio de 2021	Sin Partido
	Rogelio Ramírez de la O	9 de julio de 2019-15 de julio de 2021	MORENA
Secretaria de Bienestar	María Luisa Albores González	1 de diciembre de 2018-2 de septiembre de 2020	MORENA
	Javier May Rodríguez	2 de septiembre de 2020-11 de enero de 2022	MORENA
	Ariadna Montiel Reyes	Desde el 11 de enero de 2022	MORENA

Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales	Josefa González-Blanco Ortiz-Mena	1 de diciembre de 2018-25 de mayo de 2019	Sin Partido
	Víctor Manuel Toledo Manzur	27 de mayo de 2019-31 de agosto de 2020	Sin Partido
	María Luisa Albores González	Desde el 2 de septiembre de 2020	Morena
Secretaría de Energía	Rocío Nahle	1 de diciembre de 2018 - 13 de octubre de 2023	MORENA
	Miguel Ángel Maciel Torres	Desde el 16 de octubre de 2023	Sin Partido
Secretaría de Economía	Graciela Márquez Colín	1 de diciembre de 2018-31 de diciembre de 2020	Sin Partido
	Tatiana Clouthier	4 de enero de 2021-6 de octubre de 2022	MORENA
	Raquel Buenrostro Sánchez	Desde el 7 de octubre de 2022	Sin Partido
Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	Víctor Villalobos Arámbula	Desde el 1 de diciembre de 2018	Sin Partido
Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes	Javier Jiménez Espriú	1 de diciembre de 2018-23 de julio de 2020	MORENA
	Jorge Arganis Díaz Leal	23 de julio de 2020-7 de noviembre de 2022	Sin Partido
	Jorge Nuño Laran	Desde el 7 de noviembre de 2022	Sin Partido
Secretario de la Función Pública	Irma Eréndira Sandoval	1 de diciembre de 2018-21 de junio de 2021	MORENA
	Roberto Salcedo Aquino	Desde el 21 de junio del 2021	Sin Partido
Secretaría de Educación Pública	Esteban Moctezuma Barragán	1 de diciembre de 2018-15 de febrero de 2021	MORENA
	Delfina Gómez Álvarez	15 de febrero de 2021-1 de septiembre de 2022	MORENA

	Leticia Ramírez Amaya	Desde el 1 de septiembre de 2022	MORENA
Secretario de Salud	Jorge Alcocer Varela	Desde el 1 de diciembre de 2018 - 19 de junio de 2023	MORENA
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Luisa María Alcalde Luján	1 de diciembre de 2018 - 19 de junio de 2023	MORENA
	Marath Baruch Bolaños López	Desde el 20 de junio de 2023	MORENA
Secretario de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano	Román Meyer Falcón	Desde el 1 de diciembre de 2018	MORENA
Secretaria de Cultura	Alejandra Frausto Guerrero	Desde el 1 de diciembre de 2018	MORENA
Secretario de Turismo	Miguel Torruco Marqués	Desde el 1 de diciembre de 2018	MORENA
Consejera jurídica del Ejecutivo federal	Julio Scherer Ibarra	1 de diciembre de 2018-2 de septiembre de 2021	MORENA
	María Estela Ríos González	Desde el 2 de septiembre de 2021	Sin Partido
Procurador general de la República	Alejandro Gertz Manero	1 de diciembre de 2018-20 de diciembre de 2018	Sin Partido

Fuente: Elaboración propia, información consultada de: (Plataforma Nacional de Transparencia, 31 de agosto de 2023), (Plataforma de gobierno, 5 de septiembre de 2023), (Guadarrama, 2023), (Guzmán, 2021), (Montesinos, 2023) y (Wikipedia, 30 de agosto de 2023).

ANEXO 12. ESTRUCTURA DEL GABINETE AMPLIADO DEL GOBIERNO DE ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR (2018-2024)

Cargo	Titular	Periodo	Partido Político
Director general de	Octavio Romero	Desde el 1 de	MORENA

Petróleos Mexicanos	Oropeza	diciembre de 2018	
Director general de la Comisión Federal de Electricidad	Manuel Bartlett Díaz	Desde el 1 de diciembre de 2018	Partido del Trabajo
Director general de la Comisión Nacional del Agua	Blanca Elena Jiménez Cisneros	18 de diciembre de 2018-31 de mayo de 2021	Sin Partido
	Germán Arturo Martínez Santoyo	Desde el 31 de mayo de 2021	Sin Partido
Director general del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	Luis Antonio Ramírez Pineda	1 de diciembre de 2018-30 de noviembre de 2021	PRI
	Pedro Mario Zenteno Santaella	Desde el 1 de diciembre de 2021	MORENA
Director general del Instituto Mexicano del Seguro Social	Germán Martínez Cázares	1 de diciembre de 2018-22 de mayo de 2019	MORENA
	Zoé Robledo Aburto	Desde el 22 de mayo de 2019	MORENA
Director general del Instituto de Salud para el Bienestar	Juan Antonio Ferrer Águila	Desde el 1 de enero de 2020	Sin partido
Jefe del Servicio de Administración Tributaria	Ana Margarita Ríos Farjat	1 de diciembre de 2018-5 de diciembre de 2019	Sin partido
	Raquel Buenrostro Sánchez	19 de diciembre de 2019-7 de octubre de 2022	Sin partido
	Antonio Martínez Dagnino	Desde el 10 de octubre de 2022	Sin partido
Director general del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	Carlos Martínez Velázquez	Desde el 1 de diciembre de 2018	Sin partido
Presidenta del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia	María del Rocío García Pérez	1 de diciembre de 2018-11 de enero de 2022	Sin partido

	Nuria Fernández Espresate	Desde el 27 de enero de 2022	Sin partido
Directora general del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	María Elena Álvarez-Buylla	Desde el 1 de diciembre de 2018	Sin partido
Directora general de la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte	Ana Gabriela Guevara	Desde el 1 de diciembre de 2018	Partido del Trabajo
Director general del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas	Adelfo Regino Montes	Desde el 4 de diciembre de 2018	Sin partido
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres	Lorena Cruz Sánchez	1 de diciembre de 2018-19 de febrero de 2019	Sin partido
	Nadine Gasman	Desde el 20 de febrero de 2019	Sin partido
Presidenta del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación	Alexandra Haas Paciuc	1 de diciembre de 2018-19 de noviembre de 2019	Sin partido
	Mónica Maccise Duayhe	20 de noviembre de 2019-19 de junio de 2020	Sin partido
	Claudia Morales Reza	Desde el 12 de julio de 2022	Sin partido
Procurador federal del Consumidor	Ricardo Sheffield	1 de diciembre de 2018-15 de marzo de 2021	MORENA
	Surit Berenice Romero	15 de marzo de 2021-31 de julio de 2021	MORENA
	Ricardo Sheffield	Desde el 1 de agosto de 2021	MORENA
Procuradora federal de Protección al Ambiente	Blanca Alicia Mendoza Vera	Desde el 1 de diciembre de 2018	Sin partido
Comisionado del Instituto Nacional de	Tonatiuh Guillén López	1 de diciembre de 2018-14 de junio de	Sin Partido

Migración		2019	
	Francisco Garduño Yáñez	Desde el 14 de junio de 2019	MORENA
Directora general de Caminos y Puentes Federales	Elsa Julieta Veites Arévalo	Desde el 1 de diciembre de 2018	MORENA
Director general de Nacional Financiera	Eugenio Nájera Solórzano	1 de diciembre de 2018-3 de marzo de 2020	Sin Partido
	Carlos Noriega Romero	3 de marzo de 2020-11 de marzo de 2021	MORENA
	Juan Pablo de Botton Falcón	11 de marzo de 2021-30 de noviembre de 2021	Sin Partido
	Luis Antonio Ramírez Pineda	Desde el 1 de diciembre de 2021	PRI
Director general Fondo Nacional de Fomento al Turismo	Rogelio Jiménez Pons	1 de diciembre de 2018-11 de enero de 2022	Sin Partido
	Javier May Rodríguez	Desde el 11 de enero de 2022	MORENA

Fuente: Elaboración propia, información consultada de: (Plataforma Nacional de Transparencia, 31 de agosto de 2023), (Plataforma de gobierno, 5 de septiembre de 2023), (Guadarrama, 2023), (Guzmán, 2021), (Montesinos, 2023) y (Wikipedia, 30 de agosto de 2023).

ANEXO 13. ESTRUCTURA DE LA OFICINA DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL GOBIERNO DE ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR (2018-2024)

Cargo	Titular	Periodo	Partido Político
Jefe de la Oficina de la Presidencia	Alfonso Romo	1 de diciembre de 2018-2 de diciembre de 2020	MORENA
Secretario particular del presidente	Alejandro Esquer Verdugo	Desde el 1 de diciembre de 2018	MORENA
Secretario técnico del Gabinete	Carlos Torres Rosas	1 de diciembre de 2018-25 de junio de 2021	Sin Partido

Coordinador general de Política y Gobierno	César Yáñez Centeno Cabrera	1 de diciembre de 2018-29 de junio de 2022	MORENA
	Rabindranath Salazar Solorio	Desde el 29 de junio de 2022	MORENA
Coordinador general de Programas para el Desarrollo	Gabriel García Hernández	1 de diciembre de 2018-24 de junio de 2021	MORENA
	Carlos Torres Rosas	Desde el 25 de junio de 2021	Sin Partido
Coordinador general de Comunicación Social y Vicería del Gobierno de la República	Jesús Ramírez Cuevas	Desde el 1 de diciembre de 2018	MORENA
Coordinador de Asesores del Presidente	Lázaro Cárdenas Batel	Desde el 1 de diciembre de 2018	MORENA
Coordinador de Estrategia Digital Nacional	Raymundo Artís Espriú	1 de diciembre de 2018-9 de octubre de 2019	MORENA
	Carlos Emiliano Calderón Mercado	Desde el 10 de octubre de 2019	MORENA
Coordinador de Memoria Histórica y Cultura de México	Eduardo Villegas Megías	1 de diciembre de 2018-30 de junio de 2022	MORENA

Fuente: Elaboración propia, información consultada de: (Plataforma Nacional de Transparencia, 31 de agosto de 2023), (Plataforma de gobierno, 5 de septiembre de 2023), (Guadarrama, 2023) y (Wikipedia, 30 de agosto de 2023).

REFERENCIAS

ARTÍCULOS Y LIBROS

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.

Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.

Aguiñaga, D. (2022) Mujeres en los Consejos de Administración Una perspectiva Global - Séptima edición. Deloitte. Recuperado en: https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/risk/articles/mujeres-en-consejos-de-administracion-2022.html?id=mx:2sm:3tw:4MujeresEnLosConsejosAdmonMX::6oth:20220203001037::6282802876:5&utm_source=tw&utm_campaign=MujeresEnLosConsejosAdmonMX&utm_content=oth&utm_medium=social&linkId=150628823. Consultado el 20 de diciembre de 2022.

Animal Político. (2018) Fracasaron las políticas públicas de Peña Nieto; hay 55 millones de pobres, 100 mil más que hace 6 años. VANGUARDIA MX. Consultado en: <https://vanguardia.com.mx/noticias/nacional/fracasaron-las-politicas-publicas-de-pena-nieto-hay-55-millones-de-pobres-100-mil-mas-que-DOVG3420740>. Consultado el 25 de enero de 2025.

Aquino. (2006) Suma Teológica (Tomos I y II). Editorial Mística.

Aristóteles (1973) Ética nicomáquea. México. Porrúa.

Báez, A. y García, E. (2023) DEMOCRACIA PARITARIA: AVANCES Y DESAFÍOS EN LA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES. INE. MÉXICO.

Ballesteros, J. (2023) Berenice dejó su trabajo en CDMX por acoso laboral. El Sol de Mazatlán. Consultado en: <https://www.elsoldemazatlan.com.mx/local/berenice-dejo-su-trabajo-en-cdmx-por-acoso-laboral-6061310.html>. Consultado el 16 de febrero de 2023.

Benavente, M. y Valdés, A. (2014) Políticas públicas para la igualdad de género Un aporte a la autonomía de las mujeres. Naciones Unidas CEPAL y Cooperación Española. Santiago de Chile.

Botella, J. y Tresguerres, J. (1996) Hormonas, instintos y emociones. COMPLUTENSE, S. A. España.

Bravi. S y Werner. D. (2020) ¿Por qué existe la desigualdad entre los hombres y las mujeres? Océano, S. L. España.

Brito, O. (2019) Desabasto de medicinas no es por austeridad: AMLO. MILENIO. Consultado en: <https://www.milenio.com/politica/amlo-niega-que-desabasto-de-medicamentos-sea-por-austeridad>. Consultado el 2 de diciembre de 2023.

Cagigas. A. (2000) El patriarcado, como origen de la violencia doméstica. Recuperado en: [file:///C:/Users/Nesto/Downloads/Dialnet-ElPatriarcadoComoOrigenDeLaViolenciaDomestica-206323%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Nesto/Downloads/Dialnet-ElPatriarcadoComoOrigenDeLaViolenciaDomestica-206323%20(2).pdf). Consultado el 20 de noviembre de 2022.

Camacho. M. (2011) Desigualdad en el empleo y en el trabajo. En: Desigualdad e inclusión social en las Américas. Organization de los Estados Americanos. P.p 255-275.

Capital. (12 de febrero de 2018) Este es el gabinete de Peña Nieto. Consultado en: <https://www.capitalmexico.com.mx/nacional/gabinete-enrique-pena-nieto-sexenio-meade-videgaray-chong-gobierno-estado-de-mexico-aurelio-nuno/>. Consultado el 3 de septiembre de 2023.

Capital. (29 de enero de 2018) Este fue el gabinete de Vicente Fox. Consultado en: <https://www.capitalmexico.com.mx/nacional/gabinete-vice-fox-sexenio-transicion-pan-accion-nacional-elecciones-labastida-cardenas-2000/>. Consultado el 22 de agosto de 2023.

Capital. (6 de febrero de 2018) Este fue el gabinete de Felipe Calderón. Consultado en: <https://www.capitalmexico.com.mx/nacional/gabinete-felipe-calderon-jose-antonio-meade-pan-vice-fox-elecciones-mexico-narco-ejercito-policia/>. Consultado el 3 de septiembre de 2023.

Carvajal. J. (1999) Moral, derecho y política en Immanuel Kant. Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha. España.

Chavero, A. (1958) México a través de los siglos. Tomo I. Editorial Cumbre. México. p 633.

Chiavenato, I. (2000). Introducción a la teoría general de la administración (5ª ed.). McGraw-Hill.

Contreras. F. (2005) El tribunal de la razón. El pensamiento jurídico de Kant. Editorial MAD, S. L. España.

Corona, J. (2014) Oportunidades fue reconocido mundialmente. MILENIO. Consultado en: <https://www.milenio.com/politica/oportunidades-fue-reconocido-mundialmente>. Consultado el 6 de febrero de 2024.

Cruz. A. (1988) POLÍTICA DE ARISTÓTELES Y DEMOCRACIA (II). DADUN. Consultado en: [https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/2311/1/01.%20ALFREDO%20CRUZ%20PRADOS,%20La%20Pol%C3%ADtica%20de%20Arist%C3%B3teles%20y%20la%20Democracia%20\(II\).pdf](https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/2311/1/01.%20ALFREDO%20CRUZ%20PRADOS,%20La%20Pol%C3%ADtica%20de%20Arist%C3%B3teles%20y%20la%20Democracia%20(II).pdf). Consultado el 10 de enero de 2023.

Dahl, R. (1989). Democracy and its Critics. Yale University Press. EE. UU.

Dahl, R. (2014) La democracia. Consultado en: <https://sociologiacritica.es/wp-content/uploads/2014/02/dahl-postdata1.pdf>. Consultado el 25 de marzo de 2023.

De elena. J. (2004) Desigualdad social y relaciones de trabajo. Ediciones Universidad de Salamanca. España.

De la Paz, J. (2017) Introducción a la Administración Pública Mexicana. INAI.

De la paz. J., (2017) Introducción a la Administración Pública. INAI. México.

Delgado. D. (1993) La mujer trabajadora en el siglo XIX. Consultado en: Delgado. D. (2021) El papel de las mujeres a lo largo de la historia. Recuperado de: <https://www.muyhistoria.es/contemporanea/articulo/el-papel-de-las-mujeres-a-lo-largo-de-la-historia-941614859049>, consultado el 26 de mayo de 2022.

Delgado. D. (2021) El papel de las mujeres a lo largo de la historia. Recuperado de: <https://www.muyhistoria.es/contemporanea/articulo/el-papel-de-las-mujeres-a-lo-largo-de-la-historia-941614859049>, consultado el 26 de mayo de 2022. Consultado el 13 de diciembre de 2022.

Dobrée, P. (2021) MUJERES EN LA POLÍTICA UNA GUÍA PRÁCTICA PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN. ONU MUJERES. Consultado en: <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/gu%C3%ADa%20las%20mujeres%20en%20la%20pol%C3%ADtica.pdf>. Consultado el 25 de marzo de 2023.

El Economista. (2006) Calderón emite decreto de austeridad para el Gobierno Federal. Consultado en: <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/113183/12/06/Calderon-emite-decreto-de-austeridad-para-Gobierno-federal.html>. Consultado el 20 de junio de 2024.

EL ECONOMISTA. (2020) Éstas son las subsecretarías que desaparecieron por la austeridad de la Cuarta Transformación. Consultado en: <https://www.eleconomista.com.mx/economia/Estas-son-las-subsecretarias-que-desaparecieron-por-la-austeridad-de-la-Cuarta-Transformacion-20200831-0070.html>. Consultado el 9 de septiembre de 2024.

EL FINANCIERO. (2021) Estas son las 6 reformas de AMLO a las que Morena le metió 'turbo' previo a las elecciones. Consultado en: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2021/04/30/estas-son-las-6-reformas-de-amlo-a-las-que-morena-le-metio-turbo-previo-a-las-elecciones/>. Consultado el 6 de marzo de 2024.

El Financiero. (2022) Sonora Grill: ¿Por qué acusan al restaurante de Polanco de racismo? Consultado en: <https://www.elfinanciero.com.mx/food-and-drink/2022/08/02/sonora-grill-por-que-acusan-al-restaurante-de-polanco-de-racismo/>. Consultado el 15 de febrero de 2023.

El Universal. (2011) Defiende Calderón Servicio Profesional de Carrera. Consultado en: <https://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/2011/defiende-calderon-servicio-profesional-de-carrera.html>. Consultado el 12 de marzo de 2024.

El Universal. (2021) La desigualdad de género en la Administración Pública Federal persiste: IMCO. Consultado en: <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/la-desigualdad-de-genero-en-la-administracion-publica-federal-persiste-imco/>. Consultado el 16 de febrero de 2023.

El Universal. (2023) ¡Atención! Esta es la multa por invadir el vagón exclusivo para mujeres en el Metro CDMX. Consultado en: <https://www.eluniversal.com.mx/tendencias/atencion-esta-es-la-multa-por-invadir-el-vagon-de-mujeres-en-el-metro-cdmx/>. Consultado el 25 de enero de 2025.

Eslava. J., Buitrago. G. y Rincón. C. (2013) Inequidad de la mortalidad evitable. Conceptos, desarrollo y medición. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.

Espino, M. (2019) Así comenzó la "guerra" contra el narcotráfico de Felipe Calderón. El Universal. Consultado en: <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/seguridad/asi-comenzo-la-guerra-contra-el-narcotrafico-de-felipe-calderon/>. Consultado el 8 de junio de 2024.

Excelsior. (1 de abril de 2013) Gobierno da a conocer integración de sus 5 gabinetes especializados. Consultado en: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/2013/04/01/891727>. Consultado el 4 de septiembre de 2023.

Expansión. (16 de enero de 2018) Camilo Mouriño toma las riendas de Segob. Consultado en: <https://expansion.mx/actualidad/2008/01/16/camilo-mourino-toma-las-riendas-de-segob>. Consultado el 3 de septiembre de 2023.

Expansión. (27 de agosto de 2015) Perfiles: Ellos conforman el gabinete de mitad de sexenio de Peña Nieto. Consultado en: <https://expansion.mx/nacional/2015/08/27/perfiles-ellos-conforman-el-gabinete-de-mitad-de-sexenio-de-pena-nieto>. Consultado el 3 de septiembre de 2023.

Fernández. J. (2006) Derecho administrativo y Administración Pública. Porrúa. México. P. 281.

Fernández, A. (2022). Desigualdad de género en el ámbito laboral: causas y consecuencias. Editorial ABC.

Flores, L. y Ramos, J. (2020) La administración pública con López Obrador; entre la crítica y el cambio organizacional (2018-2020). Consultado en: <https://app.luminpdf.com/viewer/65c5a874522557c0934028dd>. Consultado el 15 de abril de 2024.

Freund, J. (1986) Sociología de Max Weber. Homo sociologicus. España.

Fundar. (2018) Balance sexenal: Fue un mal año. No, menos, como seis. Consultado en: https://fundar.org.mx/wp-content/uploads/2018/11/Fue-un-mal-an%C3%9Eo.VF_.pdf. Consultado el 25 de enero de 2025.

García, C. (2019) ¿Desde cuándo y por qué hay vagones del Metro para mujeres? El Universal. Consultado en: <https://www.eluniversal.com.mx/metropoli/cdmx/desde-cuando-y-por-que-hay-vagones-del-metro-para-mujeres/>. Consultado el 1 de septiembre de 2023.

García. C. (2019) ¿Desde cuándo y por qué hay vagones del metro para mujeres? El Universal. Consultado en: <https://www.eluniversal.com.mx/metropoli/cdmx/desde-cuando-y-por-que-hay-vagones-del-metro-para-mujeres/>. Consultado el 16 de septiembre de 2023.

García. L. (1996) Mecanismos celulares de la diferenciación sexual del cerebro. En: Hormonas, instintos y emociones. COMPLUTENSE. España. P.P 31-37.

Gómez. A. (1963) Meditación sobre la justicia. Fondo de Cultura Económica. México.

Grunstein. A. (2005) Segregación y discriminación: el nacimiento de Jim Crow en el sur de los Estados Unidos. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco. Distrito Federal, México.

Guadarrama, L. (2023) Gabinete de AMLO: ¿Cuáles han sido los cambios durante su gobierno en 5 años?. Milenio. Consultado en: <https://www.milenio.com/politica/gabinete-de-amlo-quienes-lo-integran-y-que-cambios-ha-tenido>. Consultado el 5 de noviembre de 2023.

Guzmán, J. (2021) ¿Quiénes conforman el gabinete de AMLO?. La Verdad. Consultado en: <https://laverdadnoticias.com/politica/Quienes-conforman-el-gabinete-de-AMLO-20210508-0078.html>. Consultado el 5 de noviembre de 2023.

Herrera, C. (2021) Reformas de Felipe Calderón, expresidente de México. Debate. Consultado en: <https://www.debate.com.mx/politica/Cuales-fueron-las-reformas-de-Felipe-Calderon-expresidente-de-Mexico--20211021-0320.html>. Consultado el 6 de febrero de 2024.

Hernández, R. (2011). La administración pública en el siglo XXI. Fondo de Cultura Económica.

Hobbes, T. (2011) Leviatán o la materia, forma y poder de una república, eclesiástica y civil. Buenos Aires. Losada.

Hobbes. T. (1940) Leviatán: la materia, forma y poder de un Estado eclesiástico y civil. Fondo de Cultura Económica. México, D.F.

La Jornada. (22/04/2022) Siete de cada 10 mujeres se sienten inseguras en la calle por la noche. Consultado en: <https://www.jornada.com.mx/2022/04/22/politica/010n4pol>. Consultado el 3 de enero de 2023. Consultado el 5 de junio de 2024.

La Jornada. (4 de junio de 2005) Designa Fox a Francisco Xavier Salazar Sáenz como nuevo secretario del Trabajo. Consultado en: <https://www.jornada.com.mx/2005/06/04/index.php?section=politica&article=010n1pol>. Consultado el 21 de agosto de 2023.

Lamas, M. (2022) Feminismo en México a finales del siglo XX: de la protesta a la propuesta. pp. 691-708. Consultado en: <https://www.jstor.org/stable/j.ctv2v88bq0.28?seq=1>. Consultado el 18 de diciembre de 2022.

Lerner. G. (1990) La creación del patriarcado. Traducción castellana de Mónica Tusell. Crítica, S. A. Barcelona.

López, M. (2013). Introducción a la administración pública. Editorial Universitaria.

López, A. (2016) ¿Que es el sexo? En: Artículos de Psicología. Consultado en: <https://www.psico.org/articulos/que-es-el-sexo>. Consultado el 20 de enero de 2023.

López, M. (2019). La desigualdad de género en el sector público y sus efectos sobre el desarrollo social en México. Revista de Estudios Sociales.

Maldonado, C. (2021) El 10% de los mexicanos concentra el 79% de la riqueza del país, según un estudio. En: EL PAÍS. Consultado en: <https://elpais.com/mexico/2021-12-08/el-10-de-los-mexicanos-concentra-el-79-de-la-riqueza-del-pais-segun-un-estudio.html>. Consultado el 5 de febrero de 2023.

Maza, A. (2022) Mujeres se sienten más inseguras que los hombres. El Sol de México. Consultado en: <https://www.elsoldemexico.com.mx/mexico/sociedad/mujeres-se-sienten-mas-inseguras-que-los-hombres-8618841.html#!>. Consultado el 3 de enero de 2023.

Medina, J., (2021) Paridad en el gabinete y construir la paz: acciones del gobierno de AMLO hacia las mujeres. MILENIO. Consultado en: <https://www.milenio.com/politica/gobierno-amlo-acciones-tomaron-torno-mujeres>. Consultado el 10 de marzo de 2024.

MILENIO. (2023) Mirna sufrió acoso de jefe policiaco que la aisló por 2 años; así nace Flores Radicales del Desierto. Consultado en: <https://www.milenio.com/estados/coahuila-mirna-sufrio-acoso-jefe-policiaco-aislo-2-anos>. Consultado el 2 de abril de 2023.

Monroy, D. (2025) Jóvenes Construyendo el Futuro: ¿Una solución laboral o un reto sin respuesta?. La Verdad Noticias. Consultado en: <https://laverdadnoticias.com/mexico/jovenes-construyendo-el-futuro-una-solucion-laboral-o-un-reto-sin-respuesta-20250113>. Consultado el 25 de enero de 2025.

Montesinos, C. (2023) ¿Quiénes integran el gabinete de AMLO para su último año de Gobierno?. Reporte Indigo. Consultado en: <https://www.reporteindigo.com/reporte/quienes-integran-el-gabinete-de-amlo-para-su-ultimo-ano-de-gobierno/>. Consultado el 5 de noviembre de 2023.

Muñoz, C. (2003). Origen y consecuencias de las desigualdades educativas. Investigaciones realizadas en América Latina sobre el problema. México: Fondo de Cultura Económica.

Nación 321. (1 de diciembre de 2016) 4 años de gobierno de Peña: así les va a sus 4 programas sociales 'estrella'. Consultado en: <https://www.nacion321.com/gobierno/4-anos-de-gobierno-de-pena-asi-les-va-a-sus-4-programas-sociales-estrella>. Consultado el 12 de febrero de 2024.

Noticias Aristegui. (2020) Plantea AMLO desaparecer el Conapred y que Segob asuma sus funciones. Consultado en: <https://aristeguinoticias.com/1806/kiosko/plantea-amlo-desaparecer-el-conapred-y-que-segob-asuma-sus-funciones-enterate/>. Consultado el 25 de julio de 2023.

Pabón. J. y Fernández. M. (2005) La República. Alianza Editorial, S. A.

Pérez, J. (2018). Desigualdad laboral y democracia: el impacto en la estabilidad política. Editorial XYZ.

Pick. S., Givaudan. M., Troncoso. A. y Tenorio. A. (2002) Formación Cívica y Ética. Primer grado. Editorial Limusa, S.A DE C.V. Grupo Noriega Editores Balderas 95. México D.F.

Pinos. (3 de septiembre de 2023) Gabinete de Felipe Calderón Hinojosa (2006 - 2012). Consultado en: <https://www.pinos.mx/gobiernos/presidente-felipe-calderon/gabinete>. Consultado el 3 de septiembre de 2023.

Platón. (2022) La República (P. de Azcárate, Trad.) Gandhi.

Político MX. (2022) Reclaman a AMLO falta de medicamentos y reconoce que no hay, 'pero va a haber'. Consultar en: <https://politico.mx/video-reclaman-a-amlo-falta-de-medicamentos-y-reconoce-que-no-hay-pero-va-a-haber>. Consultado el 2 de diciembre de 2023.

Kant, I. (1980) Fundamentación de la metafísica de las costumbres (García. M, Trad.). Espasa-Calpe. Madrid.

Ramírez, S. (2022) Los 12 momentos del gobierno de Felipe Calderón. Expansión Política. Consultado en: <https://politica.expansion.mx/mexico/2022/04/29/11-momentos-sexenio-felipe-calderon>. Consultado el 3 de septiembre de 2023.

Rawls, J. (1921) La justicia como equidad: una reformulación. Edición a cargo de Erin Kelly. PAIDÒS. Barcelona. Buenos Aires. México.

Recio, Albert (2019) Ricard Wilkinson y Kate Pickett, Igualdad, cómo las sociedad más igualitarias mejoran el bienestar colectivo. Universidad Autónoma de Barcelona. Buenos Aires. Consultado en: https://ddd.uab.cat/pub/artpub/2019/256743/revecocri_a2019n27p146-165-168.pdf. Consultado el 3 de febrero de 2023.

Rivero, J. (2019) La política de austeridad como instrumento para el bienestar y el crecimiento económico en el gobierno de la "cuarta transformación": lógica y problemas de implementación. Buen Gobierno. Consultado en:

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5696/569660565002/569660565002.pdf>.
Consultado el 15 de abril de 2024.

Rives, R. (2013) Tomo VI Génesis y Evolución del Federalismo en México. Instituto Nacional de Administración Pública, A. C. México, D.F.

Rodríguez, C. (2009). Diferencias en las oportunidades educativas de las personas según su origen social en el estado de Hidalgo. En Consejo Mexicano de Investigación Educativa (Ed.), Memoria electrónica del X Congreso Nacional de Investigación Educativa. México: Editor. pp. 1-14.

Rodríguez, H. (2016) ¿A qué se debe el mal de Peña Nieto?. EL TIEMPO. Consultado en: <https://www.eltiempo.com/mundo/latinoamerica/problemas-de-la-presidencia-de-enrique-pena-nieto-42080>. Consultado el 20 de junio de 2024.

Rodríguez, M. (2021). Inseguridad social y políticas públicas: un análisis desde la perspectiva de género. Instituto Nacional de Estudios Sociales.

Rodríguez, D. (2022) Las mujeres que trabajan no pueden crecer: la radiografía de la desigualdad laboral en México. El País. Consultado en: <https://elpais.com/mexico/2022-03-01/las-mujeres-que-trabajan-no-pueden-crecer-la-radiografia-de-la-desigualdad-laboral-en-mexico.html>. Consultado el 15 de febrero de 2023.

Roitman, S. (2003) Urbanizaciones cerradas: Estado de la cuestión hoy y propuesta teórica. Revista de Geografía Norte Grande Santiago (32). P.P 5-19.

Román, J. (2016) Revela CNDH inequidad de género en la administración pública. La Jornada. Consultado en: <https://www.jornada.com.mx/2016/11/30/sociedad/047n1soc>. Consultado el 2 de abril de 2023.

Ruiz, C. (2020) ¿Para qué sirven las instituciones? Por: El Universal. Consultado en: <https://www.eluniversal.com.mx/opinion/claudia-ruiz-massieu/para-que-sirven-las-instituciones/>. Consultado el 10 de julio de 2023.

Salazar, A. (2021) Al menos 9 institutos han desaparecido en el actual gobierno. EL FINANCIERO. Consultado en: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/al-menos-9-institutos-han-desaparecido-en-el-actual-gobierno/>. Consultado el 3 de septiembre de 2024.

Saldívar, B. (2019) Desigualdad de género, un problema que afecta a todos: Banco Mundial. El Economista. Consultado en: <https://www.eleconomista.com.mx/economia/Desigualdad-de-genero-un-problema-q>

ue-afecta-a-todos-Banco-Mundial-20190724-0136.html. Consultado el 1 de febrero de 2023.

San Martín. N. (2021) Violencia política afecta más a las mujeres: van 21 asesinadas en este proceso electoral. Proceso. Consultado en: <https://www.proceso.com.mx/nacional/2021/6/1/violencia-politica-afecta-mas-las-mujeres-van-21-asesinadas-en-este-proceso-electoral-265040.html>. Consultado el 28 de enero de 2023.

Sartori. G. (1988) Teoría de la democracia. 1 el debate contemporáneo. Alianza Universidad. Madrid.

Sartori. G. (2009) La democracia en 30 lecciones. Santillana ediciones generales S.A de C.V. México.

Segura. C. (2008) La violencia sobre las mujeres en la edad media. Estado de la cuestión. Clío & Crimen. Universidad Complutense de Madrid.

Sigala, A. (2024) Éxodos y tragedias: los secretarios de gobernación que modificaron el gabinete de Felipe Calderón. Milenio. Consultado en: <https://www.milenio.com/politica/quienes-fueron-los-secretarios-de-gobernacion-de-felipe-calderon>. Consultado el 3 de enero de 2024.

Simón. A. (2001) La ética de Aristóteles. Libros en la red. Consultado en: www.dipualba.es/publicaciones. Consultado el 5 de enero de 2023.

Soto, D. (2023) Pacientes y organizaciones reclaman a AMLO cancelación de NOM de salud. Expansión Política. Consultado en: <https://politica.expansion.mx/mexico/2023/06/06/pacientes-y-ong-reclaman-a-amlo-cancelacion-de-nom-de-salud>. Consultado el 3 de diciembre de 2023.

Stoppino, M. (1988) Violencia. En: Diccionario de política. Siglo XXI. México. Pp. 1628-1635.

UNESCO. (2008) Educación para Todos en 2015 ¿Alcanzaremos la meta? Informe de seguimiento de la EPT en el mundo 2008. Organización de las Naciones Unidas para Educación, la Ciencia y la Cultura. Paris.

Villegas. G. y Toro. J. (2010) LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD: DOS CONCEPTOS CLAVE EN LA AGENDA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DE LA FAMILIA. Consultado en: http://vip.ucaldas.edu.co/revlatinofamilia/downloads/Rlef2_5.pdf. Consultado el 20 de enero de 2023.

W Radio. (6 de enero de 2006) Designa Fox a Ana Teresa Aranda para la Sedesol. Consultado en:

https://wradio.com.mx/radio/2006/01/06/nacional/1136567520_235886.html.
Consultado el 25 de agosto de 2023.

Zerega, G. (2022) Una denuncia por discriminación en Sonora Grill, restaurante de Ciudad de México, reabre el debate del racismo. El País. México.

REVISTAS Y SITIOS INFORMATIVOS

Bnamericas. (28 de septiembre de 2005) Nombran reemplazo para secretario de Energía. Consultado en: <https://www.bnamericas.com/es/noticias/nombran-reemplazo-para-secretario-de-energia>. Consultado el 25 de agosto de 2023.

Bracho. T. y Hernández. J. (2010) Equidad educativa: avances en la definición de su concepto. Consultado en: https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_10/ponencias/1852-F.pdf. Consultado el 19 de enero de 2023.

Brake, J. (2021) Política de Diversidad, Inclusión e Igualdad de Género. Consultado en: <https://esr.genommalab.com/wp-content/uploads/2021/06/Poli%CC%81tica-de-Diversidad-Inclusio%CC%81n-e-Igualdad-de-Ge%CC%81nero-1.pdf>. Consultado el 20 de enero de 2023.

Briceño, V. (2018) Segregación. Consultado en: <https://www.euston96.com/segregacion/>. Consultado el 21 de marzo de 2023.

CM. (2017) ¿En qué ámbitos crees que hay más desigualdad de género? España. Consultado en: <https://www.revistacallemayor.es/ambitos-crees-mas-desigualdad-genero/>. Consultado el 1 de febrero de 2023.

CogniFit. (2018) Diferencias psicológicas entre hombres y mujeres. ¿Mito o realidad?. Consultado en: <https://blog.cognifit.com/es/diferencias-psicologicas-entre-hombres-y-mujeres/>. Consultado el 25 de marzo de 2023.

Díaz, L. (2021). Los desafíos de la paridad en la Administración Pública Federal de México: Obstáculos y avances. Revista Mexicana de Sociología. México.

Domínguez, C. (2022) Importancia de la escuela en la comunidad. Linked in. Consultado en: <https://www.linkedin.com/pulse/importancia-de-la-escuela-en-comunidad-fraccionamiento-residencial>. Consultado el 18 de enero de 2023.

Fernando. (2023) ¿Qué es un marco jurídico? En: Conceptos Jurídicos. Consultado en: <https://delderecho.com/que-es-un-marco-juridico/>. Consultado el 2 de agosto de 2023.

García, M. (2020). Las mujeres en la política mexicana: una mirada al impacto de las reformas de paridad de género. *Revista Mexicana de Sociología*.

Infobae. (14 de diciembre de 2021) Gobierno federal busca reducir prácticas discriminatorias a grupos históricamente vulnerables. Consultado en: <https://www.infobae.com/america/mexico/2021/12/14/gobierno-federal-busca-reducir-practicas-discriminatorias-a-grupos-historicamente-vulnerables/>. Consultado el 7 de enero de 2023.

Márquez, L. (2021) Que es la desigualdad laboral y cuáles son sus características. En: MT. Consultado en: <https://www.mitrabajo.news/recursos/Que-es-la-desigualdad-laboral-y-cuales-son-su-s-caracteristicas-20210919-0008.html>. Consultado el 5 de febrero de 2023.

Moya. D. (2022) Definición de equidad social. Filosofía. Consultado en: <https://filosofia.co/consulta/definicion-de-equidad-social/>. Consultado el 19 de enero de 2023.

Mujer Ejecutiva. (2022) Estos son los tipos de violencia laboral que enfrentan las trabajadoras. Consultado en: <https://mundoejecutivo.com.mx/mujer-ejecutiva/estos-son-los-tipos-de-violencia-laboral-que-enfrentan-las-trabajadoras/>. Consultado el 15 de febrero de 2023.

Olveda. J. (2023) LA TRANSFORMACIÓN DE LA MUJER DEL SIGLO XIX AL XX. Relatos e historias de México. Consultado en: <https://relatosehistorias.mx/nuestras-historias/la-transformacion-de-la-mujer-del-siglo-xix-al-xx>. Consultado el 20 de marzo de 2023.

Palanca. J. (2012) El feminismo durante el siglo XIX. *LC Historia Revista Digital De Historia*. Consultado en: <https://www.lacrisisdelahistoria.com/feminismo-siglo-xix/>. Consultado el 2 de diciembre de 2022.

Personajes Históricos. (12 de marzo de 2024) Aportaciones de Felipe Calderón. Consultado en: <https://personajeshistoricos.com/presidentes/aportaciones-de-felipe-calderon/>. Consultado el 14 de febrero de 2024.

Revista Jurídica UNAM. (Marzo 2018) La oficina de presidencia, una dependencia de la Administración Pública Federal. Consultado en: [file:///C:/Users/Nesto/Downloads/38107-35006-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Nesto/Downloads/38107-35006-1-PB%20(1).pdf). Consultado el 2 de septiembre de 2023).

Rodríguez. C. (2013) Las cerilleras del East End. El Mundo. Consultado en: <https://www.elmundo.es/elmundo/2013/06/14/cultura/1371220750.html> Consultado el 4 de diciembre de 2022.

Ruz. A. (2022) Que es la equidad laboral o en nuestro trabajo en nuestro país. mi trabajo. Consultado en: <https://www.mitrabajo.news/reclutadores/Que-es-la-equidad-laboral-o-en-el-trabajo-en-nuestro-pais-20220406-0001.html>. Consultado el 18 de enero de 2023.

Valdés, M. (2016) Naturaleza y retos de los cambios administrativos en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Revista de Administración Pública. INNP. Consultado en: <https://app.luminpdf.com/viewer/65b3323f2bf171c5c4ef1f90>. Consultado el 15 de diciembre de 2023.

W. Radio. (2007) Firma Calderón Acuerdo para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Consultado en: https://wradio.com.mx/radio/2007/03/08/nacional/1173377340_399841.html. Consultado el 20 de agosto de 2023.

Wikipedia. (30 de agosto de 2023) Anexo:Gabinete de Andrés Manuel López Obrador. Consultado en: https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Gabinete_de_Andr%C3%A9s_Manuel_L%C3%B3pez_Obrador. Consultado el 30 de agosto de 2023.

Wikipedia. (30 de agosto de 2023) Anexo:Gabinete de Enrique Peña Nieto. Consultado en: https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Gabinete_de_Enrique_Pe%C3%B1a_Nieto. Consultado el 30 de agosto de 2023.

Wikipedia. (30 de agosto de 2023) Anexo:Gabinete de Felipe Calderón. Consultado en: https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Gabinete_de_Felipe_Calder%C3%B3n. Consultado el 30 de agosto de 2023.

Wikipedia. (30 de agosto de 2023) Anexo:Gabinete de Vicente Fox. Consultado en: https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Gabinete_de_Vicente_Fox. Consultado el 30 de agosto de 2023.

PORTALES DE GOBIERNO Y/O SITIOS DE ORGANIZACIONES

ACNUR Comité Español. (2018) ¿Qué es desigualdad, que tipos existen y qué consecuencias tiene? Consultado en: https://eacnur.org/blog/que-es-desigualdad-que-tipos-existen-y-que-consecuencias-tiene-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/. Consultado el 28 de enero de 2023.

ACNUR Comité Español. (2018) ¿Qué es la desigualdad económica y por qué se produce? Consultado en: https://eacnur.org/blog/desigualdad-economica-que-es-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/. Consultado el 28 de enero de 2023.

Arroyo, L. (2024) Desafíos y triunfos: la lucha de las mujeres por la igualdad en la impartición de Justicia. Consultado en: <https://mexico.un.org/es/263157-desaf%C3%ADos-y-triunfos-la-lucha-de-las-mujeres-por-la-igualdad-en-la-impartici%C3%B3n-de-justicia>. Consultado el 5 de marzo de 2024.

Banco del Bienestar, Sociedad Nacional de Crédito, Institución de Banca de Desarrollo. (2018) El voto de la mujer en México. Recuperado en: <https://www.gob.mx/bancodelbienestar/articulos/el-voto-de-la-mujer-en-mexico?idiom=es#:~:text=Cuando%20el%2017%20de%20octubre,el%20derecho%20al%20sufragio%20femenino>, consultado el 27 de mayo de 2022.

Boletín UNAM-DGCS-171. (2014) VÍCTIMA Y VICTIMARIO, LAS DOS CARAS DE LA MONEDA. Dirección general de comunicación social. Consultado en: https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2014_171.html. Consultado el 5 de febrero de 2023.

Cámara de Diputados. (2019) Explica María Luisa Albores que programas Prospera y Comedores comunitarios desaparecieron porque no cumplían su objetivo. Consultado en: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Agencia-de-Noticias/2019/Octubre/22/3478-Explica-Maria-Luisa-Albores-que-programas-Prospera-y-Comedores-comunitarios-desaparecieron-porque-no-cumplan-su-objetivo>. Consultado el 26 de enero de 2025.

Cámara de Diputados. (2023) Gasto etiquetado para las mujeres y la igualdad de género (GEMIG). Consultado en: <https://www.diputados.gob.mx>. Consultado el 19 de enero de 2025.

Cámara de Diputados y CEFP. (2023) Anexo 13 Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2023. Consultado en: <https://portalhcd.diputados.gob.mx/PortalWeb/Micrositios/722bf2fc-5254-4695-86bb-62043049d8fc.pdf>. Consultado el 2 de agosto de 2023.

Cámara de Diputados. H. Congreso de la Unión. (2020) Conceptos en materia de equidad de género. Consultado en: http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/008_comisioneslx/001_ordinarias/015_equidad_y_genero/001_equidad_y_genero. Consultado el 15 de enero de 2023.

Castillo. M. y Santoyo. K. (2022) Mujeres en las titularidades de la administración pública. INEGI. Vol. 14, Núm. 1. México.

CEPAL. (09/12/2020) La equidad: enfoques teóricos y sugerencias para su estudio. Consultado en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/adac2121-cf83-40db-8c68-8de61d75624b/content>. Consultado el 21 de marzo de 2023.

CESOP Y LA CÁMARA DE DIPUTADOS. (2014) REFORMAS ESTRUCTURALES ENCUESTA NACIONAL EN VIVIENDAS. CONSULTADO EN: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP/Opinion-Publica/Encuestas/Encuesta-Nacional-Sobre-las-Reformas-Estructurales>. Consultado el 20 de junio de 2024.

CNDH. (2021) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW y su Protocolo Facultativo. Consultado en: https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/doc/Promocion/Publicaciones/Convencion_elimiminacion_formas_CEDAW.pdf. Consultado el 19 de enero de 2025.

CNDH. (2018) Estudio sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2017. Ciudad de México.

CNDH. (2021) III. Grupos En Situación De Vulnerabilidad Y Otros Temas. Consultado en: <http://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=23>. Consultado el 15 de enero de 2023.

CNDH. (2022) DESIGUALDAD. Consultado en: <https://www.cndh.org.mx/documento/concepto-de-desigualdad>. Consultado el 25 de enero de 2023.

CNDH. (S/F) Índice. Consultado en: <https://www.cndh.org.mx/cndh/preguntas-frecuentes>. Consultado el 22 de enero de 2023.

Comisión Nacional de Mejora Regulatoria. (2012) Equidad de género y derechos humanos. Gobierno de México. Consultado en: <https://www.gob.mx/conamer/acciones-y-programas/equidad-de-genero?state=published>. Consultado el 15 de enero de 2023.

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (2019) ¿Qué es el techo de cristal y que pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género? Gobierno de México. Consultado en: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es>. Consultado el 12 de junio de 2023.

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM). (2024). Impacto del gasto etiquetado para las mujeres y la igualdad de género: avances y retos en la implementación. Consultado en: <https://www.conavim.gob.mx>. Consultado el 20 de enero de 2025.

CONAPRED. (2015). Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015). Consultado en: <https://www.conapred.org.mx>. Consultado el 18 de enero de 2025.

CONAPRED. (S/F) ¿QUÉ ES EL CONAPRED? Consultado en: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=37&id_opcion=631. Consultado el 22 de julio de 2023.

CONAPRED. (S/F) Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIIND). Consultado en: <https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=615>. Consultado el 12 de marzo de 2023.

CONAPRED. (S/F) PRONAIIND 2021-2024. Consultado en: <https://sindis.conapred.org.mx/pronaind/pronaind-2021-2024/>. Consultado el 12 de marzo de 2023.

CONEVAL. (S/F) EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA SOCIAL: LEY FEDERAL DE PRESUPUESTO Y RESPONSABILIDAD HACENDARIA. Consultado en: https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/NME/Paginas/ley_presupuesto.aspx. Consultado el 8 de junio de 2024.

CRONAPRED. (2014) Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018. Consultado en: <https://www.conapred.org.mx/publicaciones/programa-nacional-para-la-igualdad-y-no-discriminacion-2014-2018/>. Consultado el 25 de enero de 2025.

CRONAPRED. (S/F) PRONAIIND. Consultado en: <https://www.conapred.org.mx/pronaind/>. Consultado el 4 de noviembre de 2023.

CUAED UNAM. (2017) Matriz Institucional como Medio de Establecimiento del Orden Social. Consultado en: https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1192/mod_resource/content/1/contenido/index.html. Consultado el 2 de noviembre de 2023. Consultado el 10 de julio de 2023.

Diario Oficial. (2002) Poder Ejecutivo. Secretaría de Gobernación. Consultado en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/cofipeco/COFIPE_ref10_24jun02.pdf. Consultado el 10 de agosto de 2023.

Durán y Oceransky. (2020) POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN, INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y ACCESO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA 2020-2024. Consultado en: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2020-11/Politica_Igualdad_Genero_2020-2024.pdf. Consultado el 5 de septiembre de 2023.

Gamboa. R. y Ángeles R. (2021) PRIMER CONGRESO DE DERECHO ELECTORAL Y PARLAMENTARIO. Alpha media. UAM. México. Consultado en: https://www.rafaelangeles.com/_files/ugd/f657b9_e603544c7b17400687af1fbd1f1b6920.pdf#page=81. Consultado el 18 de diciembre de 2022. .

Gobierno de México. (S/F) ¿Qué hacemos? Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Consultado en: <https://www.gob.mx/shcp/que-hacemos>. Consultado el 14 de abril de 2024.

Gobierno de México. (S/F) Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal ¿Qué hacemos?. Consultado en: <https://www.gob.mx/cjef/que-hacemos>. Consultado el 24 de enero de 2023. Consultado el 20 de julio de 2023.

González, G. (2007) Educación de la mujer en el siglo XIX mexicano. Casa del tiempo. Consultado en: https://www.uam.mx/difusion/casadeltiempo/99_may_jun_2007/casa_del_tiempo_nu_m99_53_58.pdf. Consultado el 3 de febrero de 2023.

IMCO Staff. (2021) La desigualdad de género en la Administración Pública Federal persiste. Recuperado en: <https://imco.org.mx/la-desigualdad-de-genero-en-la-administracion-publica-federal-persiste/#:~:text=En%20la%20APF%2C%20por%20cada,existe%20en%20los%20puestos%20directivos,> consultado el 27 de mayo del 2022. Consultado el 20 de diciembre de 2022.

IMCO. (2021) El rezago educativo pone en riesgo a una generación de estudiantes. Recuperado en: <https://imco.org.mx/el-rezago-educativo-pone-en-riesgo-a-una-generacion-de-estudiantes/>. Consultado el 20 de diciembre de 2022.

IMCO. (2022) 10 acciones para alcanzar la equidad entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Consultado en: <https://mail.google.com/mail/u/0/#search/laura.anguiano%40uacm.edu.mx/FMfcgzQVwndGjPmVJzKzfXWplnFkVVKh?projector=1&messagePartId=0.3>. Consultado el 15 de junio de 2024.

Instituto Nacional Electoral. (2022) Reformas al COFIPE y paridad de género en México. Consultado en: <https://www.ine.mx>. Consultado el: 19 de enero de 2025.

INE e IJ-UNAM. (2020) ¿Qué es la democracia? Faro Democrático. México. Consultado en: <https://farodemocratico.ine.mx/que-es-la-democracia/>. Consultado el 18 de diciembre de 2022.

INEGI. (S/F) Quienes somos. Consultado en: https://www.inegi.org.mx/inegi/quienes_somos.html. Consultado el 1 de febrero de 2023.

Informe de actividades 2022 CNDH. (2022) IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Consultado en: <https://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=10048>. Consultado el 2 de septiembre de 2023.

INMUJERES y PNUD. (2007) ABC DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. México, D.F.

INMUJERES. (2008) Desigualdad de género en el trabajo. México, D.F. Consultado en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100923.pdf. Consultado el 10 de diciembre de 2022. Consultado el 28 de diciembre de 2022.

INMUJERES. (2020) La paridad de género, un asunto de igualdad y de justicia. Plataforma Gobierno de México. Consultado en: <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/la-paridad-de-genero-un-asunto-de-igualdad-y-de-justicia?idiom=es>. Consultado el 19 de enero de 2025.

INMUJERES. (2021) Los primeros pasos del Inmujeres. Gobierno de México. Consultado en: <https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/los-primeros-pasos-del-inmujeres?idiom=es>. Consultado el 10 de agosto de 2023.

INMUJERES. (2022) Inmujeres ofrece capacitación a la APF en igualdad de género, no discriminación y derecho de las mujeres a una vida libre de violencias. Gobierno de México. Consultado en: <https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/inmujeres-ofrece-capacitacion-a-la-apf-en-igualdad-de-genero-no-discriminacion-y-derecho-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencias?idiom=es>. Consultado el 30 de noviembre de 2022.

INMUJERES. (2023). Informe sobre el gasto etiquetado para las mujeres y la igualdad de género 2023. Consultado en: <https://www.inmujeres.gob.mx>. Consultado el 20 de enero de 2025.

INMUJERES. (2024) Informe de impacto del gasto etiquetado para las mujeres en 2024. Consultado en: <https://www.inmujeres.gob.mx>. Consultado el 20 de enero de 2025.

INMUJERES. (2024) Informe sobre el impacto social de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Consultado en: <https://www.inmujeres.gob.mx>. Consultado el 20 de enero de 2025.

INMUJERES. (2024) Informes del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024. Consultado en: <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/informes-del-programa-nacional-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-2020-2024?state=published>. Consultado el 25 de enero de 2025.

INMUJERES. (2024) Inmujeres y la APF avanzan en paridad de género: 52% de los puestos ocupados por mujeres. Consultado en: <https://www.gob.mx/inmujeres/prensa/inmujeres-y-la-apf-avanzan-en-paridad-de-genero-52-de-los-puestos-ocupados-por-mujeres?idiom=es>. Consultado el 29 de enero de 2025.

Inmujeres. (S/F) Estereotipos de género. Glosario para la igualdad. Consulta en línea. Consultado en: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/estereotipos-de-genero>. Consultado el 11 de diciembre de 2022.

Inmujeres. (S/F) Roles de Género. Glosario para la igualdad. Consulta en línea. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/roles-de-genero>. Consultado el 11 de diciembre de 2022.

Inmujeres. (S/F) Sexismo. Glosario para la igualdad. Consulta en línea. Consultado en: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/sexismo>. Consultado el 11 de diciembre de 2022.

Instituto Nacional de Desarrollo Social. (2016) Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas, PAIMEF. Gobierno de México. Consultado en: <https://www.gob.mx/indesol/acciones-y-programas/programa-de-apoyo-a-las-instancias-de-mujeres-en-las-entidades-federativas-paimef>. Consultado el 24 de febrero de 2024.

Instituto Nacional de Desarrollo Social. (2020) Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024. Consultado en: <https://www.gob.mx/indesol/articulos/programa-nacional-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-proigualdad-2020-2024?idiom=es>. Consultado el 25 de agosto de 2023.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2020) La paridad de género, un asunto de igualdad y de justicia. Gobierno de México. Consultado en:

<https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/la-paridad-de-genero-un-asunto-de-igualdad-y-de-justicia?tab=>. Consultado el 21 de enero de 2023.

Manchinelly, D. (2011) ¿Qué es el IFAI? Universidad de Guadalajara. Consultado en: <https://www.rendiciondecuentas.org.mx/que-es-el-ifai/>. Consultado el 14 de marzo de 2024.

Márquez, D. (2019) EL CAMBIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA de la cuarta transformación. UNAM. Consultado en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5569/3.pdf>. Consultado el 10 de enero de 2024.

Montaño, S. (2013) El Gasto Etiquetado para las Mujeres y la Igualdad de Género (GEMIG) en México: Un avance para garantizar la autonomía de las mujeres. Consultado en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/el_gasto_etiquetado_para_las_mujeres_en_mexico_esp.pdf. Consultado el 1 de Julio de 2024.

Naciones Unidas. Naciones Unidas (2015). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Consultado en: <https://sdgs.un.org/2030agenda>. Consultado el 19 de enero de 2025.

ONU Mujeres México (S/F) Acerca de ONU Mujeres. Consultado en: <https://mexico.unwomen.org/es/conozcanos/acerca-de-onu-mujeres-1>. Consultado el 27 de diciembre de 2022.

ONU Mujeres. (2022) ¿Qué es la brecha salarial?. Consultado en: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>. Consultado el 21 de diciembre de 2022.

ONU Mujeres. (S/F) Sobre nosotros. Consultado en: <https://www.unwomen.org/es/about-us>. Consultado el 27 de diciembre de 2022.

Organización de Estados Americanos (OEA). (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Consultado en: http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/belem_do_para_spanish.pdf. Consultado el 19 de enero de 2025.

Pérez, S. (2019) ¿Qué hace BBVA por lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres?. BBVA. Consultado en: <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/que-hace-bbva-por-lograr-la-igualdad-de-genero-y-empoderar-a-las-mujeres/>. Consultado el 15 de junio de 2023.

Plataforma de gobierno. (5 de septiembre de 2023) Gabinete. Consultado en: <https://presidente.gob.mx/gabinete-3-2/>. Consultado el 5 de septiembre de 2023.

Plataforma de Jóvenes Construyendo el Futuro. (S/F) Jóvenes Construyendo el Futuro. Consultado en: <https://presidente.gob.mx/jovenes-escribiendo-el-futuro/>. Consultado el 6 de febrero de 2024.

Plataforma de la Secretaría de Bienestar. (2015) Programa Seguro de Vida para Jefas de Familia. Consultado en: <https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/seguro-de-vida-para-jefas-de-familia>. Consultado el 9 de septiembre de 2023. Consultado el 12 de febrero de 2024.

Plataforma de la Secretaría de Bienestar. (2023) Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores. Gobierno de México. Consultado en: <https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/pension-para-el-bienestar-de-las-personas-adultas-mayores-296817>. Consultado el 10 de febrero de 2024.

Plataforma de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano. (2017) El Programa “Papelito Habla” se ha traducido en beneficios para más de 4 millones de familias en este gobierno: Rosario Robles. Consultado en: <https://www.gob.mx/sedatu/prensa/el-programa-papelito-habla-se-ha-traducido-en-beneficios-para-mas-de-4-millones-de-familias-en-este-gobierno-rosario-robles>. Consultado el 5 de septiembre de 2023.

Plataforma de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano. (2018) Con los Cuartos Rosas el Gobierno de la República protege a niñas y jovencitas mexicanas: SEDATU. Consultado en: <https://www.gob.mx/sedatu/prensa/con-los-cuartos-rosas-el-gobierno-de-la-republica-protege-a-ninas-y-jovencitas-mexicanas-sedatu>. Consultado el 5 de septiembre de 2023.

Plataforma de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2021) Preguntas frecuentes | Jóvenes Construyendo el Futuro. Consultado en: <https://www.gob.mx/stps/articulos/preguntas-frecuentes-jovenes-construyendo-el-futuro?idiom=es>. Consultado el 22 de agosto de 2023.

Plataforma de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2024) Jóvenes Construyendo el Futuro está dirigido a 2.3 millones de personas entre 18 y 29 años. Gobierno de México. Consultado en: <https://www.gob.mx/stps/articulos/preguntas-frecuentes-jovenes-construyendo-el-futuro>. Consultado el 6 de septiembre de 2023. Consultado el 10 de febrero de 2024.

Plataforma del Diario Oficial de la Federación. (2020) DECRETO por el que se aprueba el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024. Consultado en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608466&fecha=22/12/2020#gsc.tab=0. Consultado el 28 de agosto de 2023.

Plataforma del Gobierno de México (2022) Programa Tandas para el Bienestar. Consultado en: <https://www.gob.mx/bienestar%7Ctandas/acciones-y-programas/programa-tandas-p-ara-el-bienestar>. Consultado el 12 de febrero de 2024.

Plataforma del Gobierno de México. (2021) Programa Institucional 2020 a 2024 del Instituto Nacional de las Mujeres. Consultado en: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/programa-institucional-2020-2024-del-instituto-nacional-de-las-mujeres-245768>. Consultado el 28 de agosto de 2023.

Plataforma del Gobierno de México. (2021) Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Consultado en: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/sistema-nacional-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-259068>. Consultado el 16 de julio de 2023.

Plataforma del Gobierno de México. (2024) Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Consultado en: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-sc-fi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>. Consultado el 1 de enero de 2024.

Plataforma del Gobierno de México. (S/F) Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez. Consultado en: <https://www.gob.mx/becasbenitojuarez/que-hacemos>. Consultado el 12 de febrero de 2024.

Plataforma del Instituto Nacional de las Mujeres. (2022) Inmujeres ofrece capacitación a la APF en igualdad de género, no discriminación y derecho de las mujeres a una vida libre de violencias. Consultado en: <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/inmujeres-ofrece-capacitacion-a-la-apf-en-igualdad-de-genero-no-discriminacion-y-derecho-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencias>. Consultado el 9 de septiembre de 2023.

Plataforma Nacional de Transparencia. (31 de agosto de 2023) Información Pública. Consultado en: <https://consultapublicamx.plataformadetransparencia.org.mx/vut-web/faces/view/consultaPublica.xhtml#inicio>. Consultado el 31 de agosto de 2023)

Plataforma Nacional de Transparencia. (31 de agosto de 2023) Solicitudes. Consultado en: https://www.plataformadetransparencia.org.mx/web/guest/home?p_p_id=com_liferay_login_web_portlet_LoginPortlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&saveLastPath=false&_com_liferay_login_web_portlet_LoginPortlet_mvcRenderCommandName=%2Flogin%2Flogin. Consultado el 31 de agosto de 2023.

Portal del Gobierno de España. (2016) Conservación y equidad social. Consultado en:
<https://www.miteco.gob.es/es/ceneam/recursos/pag-web/conservacion/conservacion-equidad-social.html>. Consultado el 15 de enero de 2023.

Portal INMUJERES. (2021) Misión y visión. Instituto Nacional de las Mujeres. Recuperado de <https://www.inmujeres.gob.mx/>. Consultado el 2 de enero de 2025.

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (2012) Lo que debes saber en materia de discriminación y violencia laboral. consultado en:
<https://www.gob.mx/profedet/articulos/lo-que-debes-saber-en-materia-de-discriminacion-y-violencia-laboral?idiom=es>. Consultado el 12 de abril de 2023.

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (2016) Lo que debes saber en materia de discriminación y violencia laboral. Gobierno de México. Consultado en:
<https://www.gob.mx/profedet/articulos/lo-que-debes-saber-en-materia-de-discriminacion-y-violencia-laboral?idiom=es>. Consultado el 28 de enero de 2023.

Ramírez, G. (2022) Vida política y pública. Consultado en:
https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/papiit/pdf/86_Boletin_vida_politica_sept_220921.pdf. Consultado el 28 de agosto de 2023.

Reglamento De La Oficina De La Presidencia De La República. (2019) Consultado en:
https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5581283&fecha=09/12/2019#gsc.tab=0. Consultado el 12 de abril de 2024.

Sánchez, J. (2009) La Administración pública de Vicente Fox: del Modelo Estratégico de Innovación Gubernamental a la Agenda de Buen Gobierno. Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México. Consultado en:
<https://app.luminpdf.com/viewer/656eac241919cb534f1bf160>. Consultado el 21 de junio de 2024.

Secretaría de Bienestar. (2015) Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras. Gobierno de México. Consultado en:
<https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/estancias-infantiles-para-apoyar-a-madres-trabajadoras>. Consultado el 12 de marzo de 2022.

Secretaría de Economía. (2009). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009: Igualdad laboral y no discriminación. Consultado en: <https://www.gob.mx>. Consultado el 25 de enero de 2025.

Secretaría de Economía (2009) NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2012. Consultado en: <https://www.colpos.mx/udege/pdf/norma/RNM2012.pdf>. P.P 1-15. Consultado el 20 de agosto de 2023.

Secretaría de Gobernación. (2016) ¿Qué son los valores democráticos? Consultado en: <https://www.gob.mx/segob/articulos/que-son-los-valores-democraticos>.

Secretaría de Gobernación. (2016) Programa Especial de Mejora de la Gestión. Gobierno de México. Consultado en: <http://www.oic.segob.gob.mx/es/OIC/PMG>. Consultado el 20 de junio de 2024.

SEDATU. (2017) Programas orientados a la mujer, prioridad en el Gobierno del Presidente Enrique Peña Nieto Rosario Robles. Gobierno de México. Consultado en:

<https://www.gob.mx/sedatu/es/prensa/programas-orientados-a-la-mujer-prioridad-en-el-gobierno-del-presidente-enrique-pena-nieto-rosario-robles>. Consultado el 25 de agosto de 2023.

STPS (2009) Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Consultado en: <https://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20Norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf>. Consultado el 29 de enero de 2024.

STPS. (2021) Preguntas frecuentes: Jóvenes Construyendo el Futuro. Gobierno de México. Consultado en: <https://www.gob.mx/stps/es/articulos/preguntas-frecuentes-jovenes-construyendo-el-futuro?idiom=es>. Consultado el 12 de marzo de 2024.

UNAM. (2017) LA PLANEACIÓN NACIONAL DEL DESARROLLO. CONSULTADO EN: https://repositorio-uapa.cuaieed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1272/mod_resource/content/2/contenido/index.html?fbclid=IwAR1ZvqpWPrHm8MNZ3qbAVI2sqg7Xpafym9BA-GGmj2ECIVZIZ1EaGTIOeqM#contenido. Consultado el 14 de febrero de 2024.

Villavicencio. E. (2020) Desigualdad laboral, otra forma de violencia para la mujer. UNAM global de la comunidad para la comunidad. Consultado en: <https://unamglobal.unam.mx/desigualdad-laboral-otra-forma-de-violencia-para-la-mujer/>. Consultado el 21 de diciembre de 2022.

LEYES Y NORMATIVAS

Código Penal Federal (2024) Consultado en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPF.pdf>. Consultado el 18 de enero de 2025.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2024) Recuperado en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>. Consultado el 20 de marzo de 2023-7 de julio de 2024.

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. (2021) Consultada en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88_200521.pdf. Consultado el 20 de enero de 2023.

Ley Federal del Trabajo. (2024) recuperada de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>. Consultado el 3 de enero de 2023- 15 de junio de 2024.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (2003) Consultada en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>. Consultada el 15 de enero de 2025.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2024) Consultada en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>. Consultado el 4 de febrero de 2024.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (2023) Consultada en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>. Consultado el 4 de febrero de 2024.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. (2024) Consultada en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOAPF.pdf>. Consultado el 5 de febrero de 2024.