

¿CÓMO LOGRAR LA IGUALDAD SUSTANTIVA? DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA: UNA PROPUESTA TRANSVERSAL DESDE UNA AGENDA GLOBAL

María Patricia Lira Alonso^{1*}

Resumen

Es importante trascender de la visión teoría a la práctica, sobre todo, cuando hablamos de derechos humanos, en esta ocasión, nos referiremos no sólo a la diferencia doctrinal de la Igualdad de Género e Igualdad Sustantiva, trazaremos la línea de acción en la que se pretende alcanzar el objetivo, de hacer realidad el derecho a la igualdad en nuestro país, todos los derechos para todas las personas. Para ello, mencionaremos brevemente su sustento normativo y los principales obstáculos que sigue enfrentando, para finalizar con una propuesta de acciones transversales e integrales en toda política pública o iniciativa de ley que busque llevar a las mexicanas a liderar y a participar en igualdad sustantiva con los mexicanos en la toma de decisiones

Palabras Clave: Igualdad de Género, Igualdad Sustantiva, No Discriminación, Violencia de Género, Democracia Paritaria y Perspectiva de Género.

^{1*}Licenciada en Derecho y especialista en derechos humanos por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); Maestría en Derecho por la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de UNAM; Master en Derechos Humanos por la Universidad de Cantabria España; Certificate of Completion In recognition of participation In Introduction to American Law, sponsored by International and Executive Legal Education, presented at Berkeley University, California. Distinguida con la Medalla "Gabino Barreda" y "Premio Dr. Cervantes Ahumada 2019" por la mejor tesis de Maestría. Académica por más de 15 años en la Facultad de Derecho de la UNAM y en otras Universidades e Instituciones de Educación Superior.

*La esfera de la mujer está, por lo tanto,
donde quiera que esté la del hombre,
es decir, en el mundo entero.
Hermila Galindo Acosta*

SUMARIO: I. *Introducción*, II. *Desarrollo*, III. *Propuesta*, IV. *A manera de reflexión*, V. *Bibliografía*.

I INTRODUCCIÓN

En la última década, prácticamente todas las naciones han desarrollado acciones sustantivas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar la vida de las personas, especialmente de aquellas más vulnerables.

Hoy, el desarrollo sostenible, que tiene como principal bandera la Agenda 2030, es impulsado por los 193 Estados miembros que integran la Asamblea General de la ONU.

La Agenda 2030 (conformada por 17 objetivos y 169 metas), constituye una prioridad en las políticas, presupuestos, instituciones y en los marcos reguladores de los gobiernos, en las ciudades y en las autoridades locales. Pero también involucra la acción de todas las personas, sin ningún tipo de distinción, de la sociedad civil, los medios de comunicación, del sector privado, los sindicatos y círculos académicos.

En este contexto global, el quinto Objetivo de la Agenda es alcanzar la **Igualdad de género**, la cual, como advierte la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, enfrenta una batalla cuesta arriba sobre todo en países como México, donde las brechas en la vida social y económica aún son significativas entre mujeres y hombres.

Nuestro país sigue presentando una de las mayores brechas de empleo por género; la diferencia salarial entre hombres y mujeres es de 16.7%, más alta que el promedio

de 14.3% registrado por la OCDE. La Organización señala que sólo 44.9% de las mujeres mexicanas en edad de trabajar tienen un empleo; es la tercera tasa de empleo femenino más baja, después de Turquía (28.7%) y Grecia (41.7%), y muy por debajo del promedio de la OCDE (60.1%). A diferencia de los hombres mexicanos, que registran tasas de empleo de (78.5%) relativamente altas (OCDE).

Sin embargo, la brecha laboral no es el único reto. Las mujeres, de acuerdo con el Índice de Desarrollo Humano 2018, presentan un valor de IDH inferior a los hombres en todas las regiones y enfrentan, a lo largo de su vida, barreras que obstaculizan su empoderamiento (PENUD).

Asimismo, el Informe sobre la Brecha Global de Género elaborado anualmente por el Foro Económico Mundial, menciona en su último estudio que México ocupó el lugar 50 de una lista de 149 países; respecto a los indicadores sobre empoderamiento político, se sitúa en la posición 27, en participación económica ocupa el lugar 122, en educación 58 y en salud el 50 (World Economic Forum 2018, 10) ²

Visto lo anterior, ahora es pertinente esbozar la diferencia entre Igualdad de Género e Igualdad Sustantiva, de esta manera se tendrá una visión más clara del objetivo que se pretende alcanzar.

II DESARROLLO

Iniciaremos por responder a la pregunta: ¿qué es la igualdad de género? La igualdad comporta un triple papel: como valor, como principio y como derecho, en la medida que guía la creación e interpretación de las normas jurídicas.

² El Informe permite comparar el avance de México en materia de empoderamiento político durante los últimos 12 años, resultado de prácticamente triplicar la puntuación obtenida en 2006 (0.133 puntos) y 2018 (0.335 puntos), lo que se traduce en un ascenso de 19 posiciones.

En su **acepción de valor**, la igualdad implica un criterio para enjuiciar acciones, ordenar la convivencia y establecer sus fines, es decir, un criterio básico para la interpretación del ordenamiento jurídico.

Para hablar de la **igualdad como principio**, el concepto de igualdad debe analizarse desde una perspectiva integral, porque se compone de lo que en teoría se conoce como igualdad formal e igualdad sustantiva. La aplicación de la igualdad como principio se basa en este binomio.

Por último, la **igualdad como derecho** se relaciona con el concepto de seguridad jurídica y consiste en que todas las personas que integran un Estado, tienen el derecho a ser tratadas de igual manera. Es un derecho subjetivo a recibir “un trato igual”, a sujetarse a las mismas normas y, en caso contrario, a poder reclamarlo.

La igualdad como derecho también implica que todos los seres humanos accedan a los mismos derechos y disfrute de bienes, sin importar las diferencias existentes. Al respecto, estudiosos como Dworkin identifican dos tipos de situaciones: el derecho a igual tratamiento, que es el derecho a una distribución igual de oportunidades, recursos o cargas; y el derecho a ser tratados como iguales, con la misma consideración y respeto que los demás (Dworkin 2002, 332).

En México, la igualdad entre mujeres y hombres está dispuesta en el artículo cuarto de la Constitución Política y la paridad entre géneros forma parte de nuestro principal instrumento normativo. No obstante, es necesario reconocer que una sociedad desigual tiende a repetir la desigualdad en todas sus instituciones. Y son precisamente estas desigualdades, que surgen de las construcciones tradicionales de género, las responsables de fomentar la injusticia social, la violencia, la inequidad, la subordinación, la marginación, la dominación y una deficiente calidad de vida de los seres humanos, particularmente de las mujeres.

La creciente participación social y política de las mujeres ha dado paso a novedosas formas de organización social que no sólo han permitido dicha participación, sino que además la han fortalecido. Con ello, también se ha hecho necesaria una política institucional de formación académica, administrativa y de gestión pública que sustente las iniciativas generadas por las mujeres en diversas áreas.

La presencia de las mujeres en campos políticos marcados por una clara orientación androcéntrica trae consigo el desafío de que accedan al poder resignificándolo, introduciendo nuevas prácticas e impulsando formas distintas de relación entre ellas y las personas con quienes comparten los proyectos que las han llevado a posicionarse en situaciones de representatividad (Castañeda 2016, 16).

Es por ello que se impone a los poderes públicos la obligación de intervenir allí donde existen desigualdades, removiendo los obstáculos sociales, económicos o físicos que impiden la justicia social, de manera que se procure una sociedad en donde sus integrantes puedan satisfacer el mayor número de necesidades, independientemente de sus rasgos, características e individualidades, lo cual se logra valorando jurídicamente las diferencias.

Teniendo en cuenta que no es posible conferir un trato igual a todas las situaciones porque no todas son iguales, la respuesta jurídica debe ser también diferente; de lo contrario, se estarían igualando situaciones que no son iguales y generando injusticias.

Sin embargo, no todas las diferencias ameritan un tratamiento diferenciado; de ahí que la mayor dificultad radique en determinar cuáles son jurídicamente relevantes para merecer un tratamiento diferenciado. Se configura así la posibilidad de que la ley establezca diferencias legítimas y justificadas, con lo cual el significado de la igualdad deja de ser formal.

La Declaración Universal de Derechos Humanos consagra la igualdad formal en su artículo 7: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

Así, la igualdad formal –ante la ley y en la ley– implica igualdad de trato. Pero debido a la diversidad y complejidad existente en nuestra sociedad, dar ese trato igual resulta para algunos inadecuado e injusto; por tanto, ha sido necesario crear y justificar la posibilidad de dar un trato diferenciado ante supuestos de hecho diferentes, es decir, tratar “igual a lo igual y desigual a lo desigual”, siempre y cuando esas diferencias o desigualdades sean relevantes. Hablamos de la denominada **igualdad real, sustancial o de hecho**.

Las medidas a favor de las mujeres se encuentran avaladas por el hecho de que han sido víctimas de exclusión histórica, y han sufrido marginación laboral, educativa, política y social. Esta es la justificación del trato diferente y favorable hacia ellas, el haber sido víctimas de discriminación sólo por el hecho de ser mujeres.

Este reconocimiento de las diferencias jurídicamente relevantes, es una consecuencia del proceso evolutivo de los derechos fundamentales, pues es precisamente dentro del proceso de especificación –como lo llama Bobbio– o de concreción –como lo denomina Peces-Barba–, que se hace el tránsito de sujetos genéricos de los derechos a sujetos específicos, atendiendo a circunstancias que diferencian a los individuos, por ejemplo, condiciones físicas, culturales, sociales, etc (Peces-Barba, 2004, 120).

Para abordar el concepto de la **igualdad sustantiva**, es necesario señalar que ésta se puede concretar a través de dos técnicas: la igualdad de oportunidades y la igualdad de resultados, a las cuales me referiré brevemente.

La **igualdad de oportunidades** obedece a la necesidad de ubicar a los seres humanos en situación de desigualdad, en posiciones iguales, en igualdad de posibilidades para alcanzar un mismo y único objetivo, por ejemplo, un puesto de trabajo. La razón de este mecanismo es la escasez de bienes.

La igualdad de oportunidades implica ir más allá de la igualdad formal o de trato jurídico, pues supone dar trato igual a la ciudadanía. Sin embargo, ello implica transgredir el mandato de trato igual y “tratar desigual” para favorecer. Obviamente, debe mediar una justificación objetiva; de lo contrario, como ya se dijo, el tratamiento diferente sería arbitrario e injusto.

Se trata de dar un trato diferente, vulnerando la igualdad formal o de derecho por causas objetivas que lo justifican, para así lograr la igualdad material. Si dichas causas objetivas no existen o son poco relevantes, debe darse un trato igual.

Aquí cabe reflexionar sobre premisas como las que expone Bobbio, al señalar que precisamente para situar individuos desiguales por nacimiento en las mismas condiciones, puede ser necesario favorecer a los más desposeídos y desfavorecer a los más acomodados. Es decir, introducir artificialmente, o bien imperativamente, discriminaciones positivas de otro modo no existentes, y pone como ejemplo algunas competiciones deportivas, donde a los competidores menos experimentados se les concede cierta ventaja respecto de los otros. De este modo, una desigualdad se convierte en instrumento de igualdad, por el simple hecho de que corrige una desigualdad precedente (Bobbio 1993, 78-79).

Luego entonces, la igualdad de oportunidades representa una forma de igualación compuesta, que permite al conjunto de ciudadanos y ciudadanas competir en iguales condiciones, aunque esa igualdad de condiciones sea forzada, de tal manera que todos y todas tengan las mismas posibilidades de acceder a un beneficio social, a un puesto de trabajo, etc.

Por su parte, la **igualdad de resultados** consiste en una transgresión a la igualdad formal, al realizar una igualación automática de los resultados; es decir, el reparto igualitario de bienes sociales, con independencia de situaciones individuales, como el mérito o la capacidad.

Para seguir con el ejemplo de Bobbio, esta igualdad puede explicarse con el hecho de asegurar el primer premio sólo para los competidores menos aventajados o con menos posibilidades de, en condiciones normales, ser los primeros. Es decir, tratar de lograr condiciones iguales entre los desiguales.

Ahora bien, respecto al concepto de **igualdad sustantiva**, conviene tener presente que fue el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW) el generador del mismo, en su Recomendación General N° 25 de 2004. Hasta entonces se habían usado conceptos como igualdad real, igualdad efectiva, igualdad de facto o igualdad de hecho y/o formales para referirse a la concreción de las disposiciones legales sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

En opinión del Comité, un enfoque jurídico o programático puramente formal, no es suficiente para lograr la igualdad de facto con el hombre, que el Comité interpreta como igualdad sustantiva. Además, la Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre.

En su párrafo octavo, la Recomendación señala que deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que existen entre la mujer y el hombre, pero también las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. Es por ello que, en ciertas circunstancias, será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias.

La igualdad sustantiva exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer, apunta.

En el noveno párrafo, el Comité establece que la igualdad de resultados es la culminación lógica de la igualdad sustantiva o de facto; y que estos resultados pueden ser de carácter cuantitativo o cualitativo. Es decir, que en diferentes campos las mujeres puedan disfrutar de derechos en proporciones casi iguales que los hombres, que tengan los mismos niveles de ingresos, que haya igualdad en la adopción de decisiones y la influencia política, y que la mujer viva libre de todo tipo de violencia.

III. PROPUESTA

Para concluir, me referiré a cinco líneas estratégicas que, si bien parten de la propuesta que ONU MUJERES hace a través de los cinco objetivos del Plan Estratégico Global para América Latina y el Caribe, conviene tener presentes a manera de acciones transversales e integrales en toda política pública o iniciativa de ley que busque llevar a las mexicanas a liderar y a participar en igualdad sustantiva con los mexicanos en la toma de decisiones:

1. Promover la democracia paritaria, a través de medidas afirmativas que incrementen la participación política de las mujeres no como un fin en sí mismas, sino como herramientas que abonen a la igualdad sustantiva.
2. Integrar la perspectiva de género en la agenda pública, pues la adopción de acciones o políticas especiales para las mujeres, pese a ser pasos decisivos, no llegaron a producir por sí mismas los cambios necesarios en el estatus de las mujeres, al ser relegados a un sector específico en vez de impregnar toda la agenda pública.

Un ejemplo del enfoque transversal de género está en su aplicación a los presupuestos. No se trata de presupuestos etiquetados para mujeres, sino de un proceso que beneficie a hombres y mujeres de la misma forma en la distribución y uso de los recursos públicos; y que también visibilice las distintas formas en que las mujeres contribuyen a sus sociedades y economías a través del trabajo no remunerado en la economía productiva y en su rol de cuidadoras de sus comunidades y familias, así como para que los gobiernos traduzcan en acciones sus compromisos con la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres.

3. Fortalecer el liderazgo político ejercido por mujeres. El liderazgo de las mujeres tiene efectos multiplicadores muy positivos en el empoderamiento de todas las mujeres y en la promoción de la igualdad de género.

Que haya más mujeres líderes, va más allá de la representación cuantitativa; el salto cualitativo importa, y mucho. El liderazgo tiene valiosos efectos multiplicadores en las relaciones de género en toda la sociedad.

En primer lugar, tiene un efecto pedagógico, al fomentar la participación de más mujeres en cargos de representación política a todos los niveles.

En segundo lugar, inspira a otras mujeres, a jóvenes y a niñas interesadas en participar en política; el liderazgo de las mujeres en el mundo público las convierte en referente para otras mujeres y “abre la posibilidad de que formen y capaciten a más mujeres en diferentes espacios, sobre temáticas relacionadas con el género y la teoría y práctica feministas” (Torres 2011, 40-87).³ Es decir, al ser percibidas como ciudadanas con poder y autoridad frente a la visión de la mujer dependiente,

³ En el estudio *Desafíos al liderazgo de las mujeres en Centroamérica*, 136 mujeres reflexionan sobre su manera de ejercer liderazgo e identifican como satisfacciones: “el compromiso con y para los derechos humanos de las mujeres en condiciones de igualdad y no discriminación; el trabajo conjunto; la oportunidad de conocer y de aprender de otras realidades y de otras mujeres; el logro de transformaciones en materia de políticas públicas y de legislación; el abrir camino para otras mujeres; y un proceso de construcción de liderazgo opuesto al modelo patriarcal”.

vulnerable y víctima, las mujeres líderes políticas actúan como referentes sociales, lo que contribuye a modificar actitudes y prejuicios en todas las esferas de la sociedad.

Tercero, genera más confianza en el sistema democrático, más inclusivo y reductor de esa dicotomía entre lo público (masculino) y lo privado (femenino); además, aumenta la probabilidad de que las prioridades de las mujeres estén presentes en la toma de decisiones. Por último, motiva a que hombres y mujeres avancen en la agenda de la igualdad de género como eje central en la democracia.

En América Latina y el Caribe, históricamente las mujeres han sido más activas como líderes en el ámbito de la política informal, en la llamada “política de las necesidades”, que en la política formal. Es común la presencia y participación de las mujeres en asociaciones no gubernamentales, organizaciones populares urbanas, comités o agrupaciones de personas usuarias de servicios, de escuelas, de salud, etc. No obstante, no hay una correlación directa entre la amplia participación y liderazgo de las mujeres en la política informal y el acceso de éstas a puestos de dirección en la administración ni en cargos de responsabilidad política.

No obstante, uno de los ámbitos más deficitarios de información se halla precisamente en el nivel municipal o local, lo que impide un análisis pormenorizado de los verdaderos retos y dificultades sobre la participación política de las mujeres en ese ámbito.

4. Incentivar que los partidos políticos favorezcan la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Los partidos tienen una enorme responsabilidad en materia de igualdad de oportunidades; es fundamental que integren la perspectiva de género en la dimensión organizativa, electoral y programática.

Autoras como Norris y Lovenduski, clasifican tres tipos de estrategias de los partidos al abordar su compromiso con la igualdad de género: retóricas (a través de

declaraciones y discursos o resoluciones); de acción positiva (fomentando el uso de incentivos, como la capacitación, financiamiento, creación de mecanismos de género); y de discriminación positiva (cuotas para las estructuras internas o para listas a cargos electivos) (Lovenduski y Norris 1993, 64).

En sus manos está la oportunidad de propiciar el empoderamiento igualitario de hombres y mujeres en la organización y estructuras directivas de esas formaciones, promoviendo una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones y ampliando los procesos de democracia interna, de modo que los programas puedan ser fruto de propuestas y decisiones de hombres y mujeres de manera igualitaria.

5. Combatir la violencia y el acoso político a las mujeres. La violencia contra las mujeres en la política busca anularlas como ciudadanas con derechos plenos para participar activamente en la toma de decisiones; y los partidos y los poderes públicos deben asumir su responsabilidad para que se reconozca, legisle y sancione este delito.

La discriminación, acoso o violencia contra las mujeres en política puede tomar diversas formas. Desde la presión u hostigamiento para obligar a la renuncia (algo que está sucediendo en ámbitos locales), actos de violencia sexual, física y psicológica, así como abuso de autoridad, hasta formas más sutiles, como impedir que ocupen sus funciones, discriminación sexual, difamación, calumnia, etc., o incluso la privación de la libertad o la vida.

En 2016, la Unión Interparlamentaria realizó un estudio que abarca 55 mujeres parlamentarias de 39 países de África, Europa, Asia Pacífico, América y del mundo árabe, y los resultados muestran que 81.8% de las mujeres han sufrido violencia psicológica y 78.1% han sido testigo de actos de violencia psicológica en contra de una o más de sus compañeras en el parlamento; 65.5% han experimentado comentarios sexistas humillantes; 12.7% han sido amenazadas con arma de fuego, cuchillo o alguna otra arma y 18.2% manifestaron haber sufrido daño en sus posesiones personales.

En México, la Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Electorales (FEPADE) informó que en las elecciones de 2015 se registraron 38 casos de violencia política y 122 en 2016. En muchos casos eran denuncias por violencia relacionada con las elecciones, y consignó diversas averiguaciones previas por la destrucción de material electoral, obstaculización de las tareas de funcionarias electorales o por actos de temor o intimidación a los electores; pero en otras se apreciaban los componentes de género.

La FEPADE registra un acumulado de 19 Carpetas de Investigación iniciadas por violencia política de género durante el periodo enero 2018 - julio 2019. Al 15 de junio de 2019, en nuestro país únicamente nueve entidades federativas contemplaban la violencia política como delito, lo cual significa el menoscabo de los derechos humanos y político-electorales de las mujeres que participan en política en aquellos estados donde no está regulado penalmente este tipo de violencia; y en términos de igualdad de género, se traduce en una desventaja para las mujeres aspirantes a un puesto de elección popular, candidatas, militantes, mujeres indígenas, funcionarias electorales, mujeres en el ejercicio del cargo, entre otras.

Los nueve Códigos Penales consideran sanciones de tipo pecuniario y privativas de libertad por la comisión del delito de violencia política contra las mujeres; y destaca el hecho de que únicamente los de la Ciudad de México y Quintana Roo contemplan la destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, de uno a cinco años y de tres a cinco años, respectivamente, como sanción adicional.

Este tipo de violencia puede tener lugar en cualquier esfera: política, económica, social, cultural, civil, dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier relación interpersonal, en la comunidad, en un partido o institución política.

Por otra parte, es importante destacar que en 2016, diversas instituciones del estado mexicano⁴ presentaron el *Protocolo para Atender la Violencia Política Contra las*

⁴ El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES); la Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Electorales (FEPADE); la Fiscalía Especializada para los Delitos de Violencia Contra las

Mujeres, el cual ha servido como una herramienta para identificar la violencia política contra las mujeres; evitar daños mayores a las mujeres víctimas de violencia, a sus familias y personas cercanas; de guía para atender esta violencia a nivel federal, estatal y municipal; y generar una adecuada coordinación entre las instituciones responsables de atender casos de violencia política contra las mujeres.

Asimismo, se ha convertido en referencia obligada, punto de encuentro, mecanismo de coordinación y punta de lanza en el proceso interinstitucional para construir una política pública integral que no sólo atienda el problema, sino que permita establecer acciones para su prevención y eliminación, sin soslayar la importancia del seguimiento y visibilización de casos en todas las entidades del país. Ha sido un insumo importante, y de hecho entidades como Oaxaca, Nuevo León, Hidalgo, Sonora, Michoacán, Yucatán y el Estado de México cuentan con un Protocolo para atender y prevenir la violencia política contra las mujeres por razón de género, pero aún queda mucho por hacer.

IV. A MANERA DE REFLEXIÓN

Faltan 108 años para que la brecha global de género se cierre, según lo afirma el Informe Global de Brecha de Género 2018 realizado por el Foro Económico Mundial. Las brechas de género más difíciles de cerrar son las dimensiones de empoderamiento económico y político, que tardarán 202 y 107 años en cerrarse, respectivamente.

Con este panorama, compartimos la siguiente reflexión: Un fin medular de toda acción en favor de las mujeres es contribuir a reducir las brechas de género; es

Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA); el Instituto Nacional Electoral (INE); la Subsecretaría de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación (Subsecretaría DDHH); la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV); la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM) y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF).

importante avanzar en materia de empoderamiento político si y sólo si ese empoderamiento se traduce en una mejor calidad de vida para mujeres y hombres, niñas y niños. Cuando las mujeres tengamos las mismas oportunidades económicas que nuestros pares hombres, cuando accedamos en igualdad de circunstancias a la educación, a la salud y a los beneficios de los programas sociales, cuando exista igualdad salarial para trabajos similares, cuando la violencia de género sea cosa del pasado, entonces podremos voltear la mirada hacia otras medidas para seguir cerrando las brechas que, juntos, hemos construido mujeres y hombres.

V BIBLIOGRAFÍA

Bobbio, Norberto. 1993. *Igualdad y libertad, Igualdad y Libertad*. Barcelona: Paidós.

Castañeda Salgado, Martha Patricia (Coord.). 2016. *Perspectivas feministas para fortalecer los liderazgos de mujeres jóvenes*. Colección Diversidad Feminista México. México: UNAM-Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades.

Dworkin, Ronald. 2002. *Los Derechos en serio*. Barcelona: Ariel.

Lovenduski y Norris (Eds.). 1993. *Gender and party Politics*, Londres: Sage Publishers.

OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Informe: La lucha por la igualdad de género: Una batalla cuesta arriba, 2017. Disponible en: <https://www.oecd.org/mexico/Gender2017-MEX-es.pdf> (consultada el 8 de marzo de 2020).

Peces-Barba Martínez, Gregorio. 2004. *Lecciones de Derechos Fundamentales*. Madrid: Dykinson.

PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Índices e indicadores de desarrollo humano: actualización estadística de 2018. Disponible en: <https://reliefweb.int/report/world/resumen-ndices-e-indicadores-de-desarrollo-humano-actualizaci-n-estad-stica-de-2018> (consultada el 8 de marzo de 2020).

Torres García, Isabel *et al.* 2011. *Desafíos al liderazgo de las mujeres en Centroamérica*. Nicaragua: Centro de Derechos Constitucionales Carlos Núñez Téllez.

WORLD ECONOMIC FORUM, 2018. The Global Gender Gap Report 2018. Suiza: WEF.