



4.º CONCURSO DE ENSAYO

IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

GANADORES:

Primer Lugar

Eder Mendoza Villarreal

Nombre del ensayo:

“La Aplicación de la Igualdad y la No Discriminación
en la Administración Pública”

Segundo Lugar

David Adolfo Cárdenas Álamo

Nombre del ensayo:

“Entre Tú y Yo. Tejiendo Diálogos en Búsqueda de Equidad
y Diversidad”

Tercer Lugar

María Esthela Jiménez Olín

Nombre del ensayo:

“Por un Ambiente Laboral Libre de Discriminación
y con Igualdad de Género”





GOBIERNO DEL
ESTADO DE
MÉXICO



CONTRALORÍA
SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA



Primer Lugar

Ensayo: **“La Aplicación de la Igualdad y la No Discriminación en la Administración Pública”**

Autor: **Eder Mendoza Villarreal**



Unidad de Planeación, Apoyo Jurídico e Igualdad de Género



LA APLICACIÓN DE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



**EDER MENDOZA
VILLARREAL**

2023

Índice

Introducción	1
Desarrollo	2
Conclusión	3
Bibliografía	6

Introducción

La igualdad de género y la no discriminación son principios fundamentales para la construcción de una sociedad justa e inclusiva. En el contexto de la administración pública, estos valores adquieren una importancia aún mayor, ya que los organismos gubernamentales deben servir como ejemplos de prácticas equitativas y respetuosas; Además de ser valores fundamentales para la construcción de una sociedad justa y equitativa, es por ello que estos principios juegan un papel crucial para asegurar que las políticas, servicios y decisiones se apliquen de manera imparcial y respetuosa hacia todos los ciudadanos, independientemente de sus características personales.

En este ensayo, analizaremos cómo la igualdad y la no discriminación se aplican en la administración pública, cómo su implementación contribuye al fortalecimiento de una sociedad inclusiva, destacando su relevancia, desafíos y logros en la búsqueda de un servicio público más inclusivo.

Desarrollo

En muchas naciones, existen marcos legales y políticas específicas que promueven la igualdad y no discriminación en la administración pública. Estas legislaciones prohíben la discriminación basada en género, raza, etnia, orientación sexual, discapacidad, entre otras características. Además, promueven la igualdad de oportunidades y trato en el empleo público, asegurando que los procesos de selección y promoción se basen en méritos y capacidades, sin sesgos discriminatorios.

La administración pública es responsable de proporcionar servicios y tomar decisiones que afectan a toda la población, sin importar su género, raza, religión, discapacidad u otras características personales. La igualdad y no discriminación en este ámbito se basan en los principios de justicia, equidad y derechos humanos. La implementación efectiva de estos valores implica la promoción de políticas inclusivas, el respeto por la diversidad y la erradicación de estereotipos y prejuicios en el proceso de toma de decisiones.

La administración pública debe fomentar la participación ciudadana, asegurando que las voces de todos los ciudadanos sean escuchadas y tomadas en cuenta en la toma de decisiones. Esto implica incluir a grupos históricamente marginados en los procesos de consulta y planificación de políticas públicas.

En las últimas décadas, se han adoptado leyes y políticas que prohíben la discriminación en el empleo público y establecen medidas afirmativas para aumentar la representación de grupos históricamente marginados.

La administración pública lleva a cabo programas de sensibilización y capacitación para su personal con el fin de promover una cultura institucional basada en la igualdad y el respeto. Esto incluye capacitar a los funcionarios en temas de género, diversidad cultural, inclusión y derechos humanos. La sensibilización es fundamental para erradicar prejuicios y estereotipos arraigados, y así garantizar un trato justo y respetuoso hacia todas las personas que interactúan con el sector público.

A pesar de los avances, existen desafíos persistentes en la aplicación de los principios de igualdad. Algunos de estos desafíos incluyen la resistencia a cambiar prácticas y culturas institucionales arraigadas, la falta de recursos para implementar políticas inclusivas de manera efectiva y la necesidad de una correcta rendición de cuentas de todos los sectores públicos para garantizar que se cumplan los principios de igualdad y no discriminación en todas las áreas de la administración pública.

Para lograr un verdadero cambio es necesario un compromiso continuo, esto implica la revisión y mejora constante de las políticas y prácticas existentes, así como el fomento de una cultura institucional que valore la diversidad y la inclusión. Es crucial involucrar a todos los actores, incluidos los líderes gubernamentales, los empleados públicos y la sociedad civil en general, para trabajar juntos en la construcción de una administración pública que refleje los valores de igualdad y no discriminación.

Conclusión

La igualdad y no discriminación son principios fundamentales que deben guiar la actualización de las políticas públicas y su aplicación. Avanzar hacia una administración pública verdaderamente inclusiva es esencial para garantizar que todos los ciudadanos sean tratados con equidad y respeto, sin importar sus características personales. Aunque se han logrado avances significativos, los desafíos persisten y requieren un compromiso constante y colectivo para superarlos. La promoción de una cultura institucional basada en la igualdad y la no discriminación es un camino que debe recorrerse con determinación, para construir una sociedad más justa y equitativa para todos. La administración pública tiene la responsabilidad de liderar este cambio y demostrar con acciones concretas su compromiso con estos valores fundamentales. Solo así podremos aspirar a una sociedad inclusiva, donde todos podamos alcanzar nuestro máximo potencial sin barreras ni prejuicios

A través de marcos legales sólidos, el acceso equitativo a los servicios públicos, la sensibilización del personal y la participación ciudadana, la administración pública puede convertirse en un agente de cambio para la construcción de un mundo donde todos los individuos sean tratados con dignidad y respeto, independientemente de sus diferencias. Solo a través de un enfoque colectivo en la igualdad y no discriminación, podremos alcanzar una sociedad más equitativa y justa para las generaciones futuras.

Para lograr dicha sociedad utópica es necesario la promoción de una cultura institucional basada en la igualdad y la no discriminación es crucial para lograr una sociedad más justa y equitativa. La administración pública debe liderar este cambio y demostrar su compromiso con acciones concretas. Para lograr una sociedad inclusiva, se propone:

1 Marco legal sólido: Implementar y fortalecer leyes que protejan los derechos de todas las personas, garantizando un trato justo e igualitario.

2 Acceso equitativo a servicios públicos: Asegurar que todos los ciudadanos tengan igual acceso a los servicios y beneficios del Estado, sin importar sus diferencias.

3 Sensibilización del personal: Capacitar a los funcionarios y empleados en temas de igualdad y diversidad para eliminar prejuicios y estereotipos, es decir, que tomen una actitud de servicio con calidez humana.

4 Crear una conciencia de participación ciudadana: Fomentar la participación activa de la sociedad en la toma de decisiones y políticas públicas, para asegurar que sean inclusivas y reflejen las necesidades de todos.

Con esta propuesta, buscamos construir un mundo donde todos sean tratados con dignidad y respeto, permitiendo que cada individuo alcance su máximo

potencial sin barreras ni prejuicios. Esta transformación colectiva en la igualdad y no discriminación nos acercará a una sociedad más equitativa y justa para las generaciones futuras.

Bibliografía

Benavente Ma. Y Váldez A. (2014) Políticas públicas para la igualdad de género
Un aporte a la autonomía

Inmujeres. ABC de Género en la Administración Pública recuperado de
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf

de las mujeres Edit CEPAL, Chile

Naciones unidas, Incrementar la igualdad y combatir la discriminación.

Disponible en línea en [https://www.ohchr.org/es/about-us/what-we-do/our-roadmap/enhancing-equality-and-counteracting-](https://www.ohchr.org/es/about-us/what-we-do/our-roadmap/enhancing-equality-and-counteracting-discrimination#:~:text=Los%20principios%20de%20igualdad%20y,y%20para%20el%20mundo%20entero)

[discrimination#:~:text=Los%20principios%20de%20igualdad%20y,y%20para%20el%20mundo%20entero](https://www.ohchr.org/es/about-us/what-we-do/our-roadmap/enhancing-equality-and-counteracting-discrimination#:~:text=Los%20principios%20de%20igualdad%20y,y%20para%20el%20mundo%20entero)

Telles De Lima (2002), Igualdad De Género En Consejos De Administración,
Editorial Aranzadi



Gobierno del
Estado de
México



ESTADO DE
MÉXICO
¡El poder de servir!

CONTRALORÍA
SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA

Segundo Lugar

Ensayo: **“Entre Tú y Yo. Tejiendo Diálogos en Búsqueda de Equidad y Diversidad”**

Autor: **David Adolfo Cárdenas Álamo**

Unidad de Planeación, Apoyo Jurídico e Igualdad de Género

**4to. Concurso de Ensayo
Igualdad de Género y No Discriminación**

**Servidor Público Participante:
David A. Cárdenas Álamo**

**Nombre de Ensayo: “Entre Tú y Yo. Tejiendo Diálogos en
Busca de Equidad y Diversidad”**

Toluca, Méx., 17 de agosto del 2023

Entre Tú y Yo. Tejiendo Diálogos en Busca de Equidad y Diversidad

Introducción

En un rincón no muy lejano de la vasta tierra mexicana, se encuentra el Estado de México, si esa suave patria que describiera López Velarde y esa porción de la prístina cuna de la gran libertad nacional como dijera Heribero Enríquez, un lugar lleno de color, tradiciones y en general una basta cultura, pero que lamentablemente tiene algunos problemas que han resultado ser tan pegajosos como la tonada de la canción “Despacito” de Luis Fonsi en una fiesta prendida.

Uno de estos problemas es la equidad de género y la no discriminación, dos conceptos que suenan serios y formales, pero que también pueden ser tan confusos como intentar resolver un rompecabezas sin todas las piezas. En este ensayo, daré un vistazo a la realidad del Estado de México en cuanto a estos temas, mezclando información sólida con un toque de diversión para mantenernos alerta y, al mismo tiempo, entretenidos y poder llegar a las chicas y chicos con un relato cercano y entendible.

Desarrollo

Imagina que el Estado de México es como una gran familia, pero a veces las personas no son tratadas de manera justa debido a su género (si son chicas o chicos) o por otras razones. La equidad de género significa tratar a todas las personas de manera igual, sin importar si son chicas o chicos. Es como si todos jugaran el mismo juego en igualdad de condiciones.

Ahora bien, la discriminación es cuando algunas personas son tratadas de manera diferente y no justa debido a cosas como su apariencia, religión o la forma en que son. Imagina que tienes una mascota que es diferente a otras, y algunos amigos no la tratan bien solo porque es diferente. Eso no sería justo ni amable, ¿verdad?

En el Estado de México, como en todos los lugares, hay esfuerzos para asegurarse de que todas las personas sean tratadas con respeto y igualdad. Hay leyes y reglas que dicen que no se debe discriminar a nadie por ser chica o chico, por su origen, religión, discapacidad u otras razones. Además, se intenta que las chicas y los chicos tengan las mismas oportunidades, como ir a la escuela y tener trabajos que les gusten sin importar su género.

Por ejemplo, en las escuelas del Estado de México, se enseña a respetar a todas las personas sin importar cómo sean. También se fomenta que las chicas puedan estudiar y ser científicas, y que los chicos puedan ser maestros de preescolar si quieren. Esto ayuda a construir un lugar donde todos puedan crecer y ser felices sin preocuparse de ser juzgados por cosas que no pueden cambiar.

Pero, como en todos lados, a veces aún hay desafíos. Algunas personas todavía pueden tratar de manera injusta a los demás debido a su género o por otras razones. Es como si algunas personas todavía no entendieran que todos somos diferentes y eso está bien. Pero con el tiempo y con la ayuda de todos, se espera que el Estado de México siga mejorando en cuanto a equidad y respeto para todos.

Recuerda, lo importante es tratar a todos con amabilidad, respeto y justicia, sin importar cómo sean. Eso es lo que hace que un lugar sea genial para vivir. ¡Espero que esta explicación te haya ayudado a entender mejor la situación en el Estado de México en cuanto a equidad de género y no discriminación!

La Danza del Machismo y el Feminismo en el Estado de México

Cuando se trata de equidad de género, el Estado de México ha estado bailando una danza peculiar entre el machismo y el feminismo. Por un lado, encontramos una sociedad arraigada en valores patriarcales que han persistido durante siglos como ese chiste malo que nadie se atreve a dejar de contar. Aquí, la idea de que "los hombres son fuertes y las mujeres son delicadas" es tan antigua como las pirámides de Teotihuacán. Pero no se

equivocan, no todo es color de rosa para los hombres tampoco, ya que el machismo también impone presiones y expectativas irracionales sobre ellos. Sin embargo, el punto es que la balanza está más desequilibrada que un borracho tratando de caminar en línea recta.

Por otro lado, el feminismo también ha encontrado su lugar en este tumultuoso escenario. Mujeres valientes y decididas están desafiando las normas sociales y alzando la voz más fuerte que el vendedor de elotes en la esquina. Pero, ¡cuidado!, no todo es tan simple como parece. Hay tantas corrientes de feminismo como tipos de salsa en un puesto de tacos, y a veces, la lucha por la igualdad puede ser tan divisiva como discutir si los tacos al pastor son mejores que los tacos de carnitas.

Imagina que el machismo y el feminismo son como dos equipos en un partido de fútbol en el Estado de México. El machismo es como un equipo antiguo que siempre ha tenido la pelota y piensa que solo ellos pueden jugar. Pero el feminismo llega como un equipo nuevo y emocionante que dice: "¡Hey, todos podemos jugar y marcar goles juntos!"

El machismo solía creer que solo los hombres podían decidir y mandar, como si fueran los capitanes del equipo. Pero el feminismo dice: "¡Oye, las mujeres también son expertas y tienen mucho que aportar!" Así que, poco a poco, los dos equipos comienzan a entender que todos tienen habilidades y talentos únicos.

Y luego está la no discriminación, que es como el árbitro del partido. Su trabajo es asegurarse de que todos jueguen limpio y tengan las mismas oportunidades. Si alguien hace una falta discriminando a otro jugador por su género, el árbitro pita falta y todos recuerdan que es importante tratar a todos por igual.

Entonces, en este partido divertido pero real en el Estado de México, el machismo está aprendiendo a compartir la pelota con el feminismo, y la no discriminación asegura que todos jueguen en un ambiente justo y respetuoso. ¡El objetivo final es marcar goles de igualdad y respeto para todos en el campo de la vida

Dibujando Sonrisas en la Lucha por la Igualdad

Mientras navegamos por las aguas turbulentas de la equidad de género y la no discriminación en el Estado de México, es importante mantener una mente abierta y una sonrisa en el rostro. ¿Por qué? Porque, a pesar de los desafíos, hay historias inspiradoras y cambios notables que merecen ser reconocidos. Como cuando los grupos de mujeres se unen para formar cooperativas y empoderarse económicamente, o cuando los hombres desafían el status quo y se convierten en defensores de la igualdad. Incluso en medio del caos, siempre hay margaritas creciendo entre las grietas del pavimento.

Conclusiones

En definitiva, el Estado de México está luchando con los demonios de la equidad de género y la no discriminación, pero lo está haciendo con una mezcla única de tradición y resistencia moderna. A pesar de los obstáculos, el camino hacia la igualdad nunca ha sido tan emocionante y lleno de sorpresas como una piñata en una fiesta de cumpleaños. Entonces, mientras continuamos esta travesía, recordemos que aunque el camino pueda ser accidentado, siempre hay oportunidades para aprender, crecer y, sobre todo, divertirnos en el proceso.

A continuación sugiero cinco propuestas innovadoras para fortalecer la equidad de género y prevenir la discriminación en el Estado de México:

Plataforma de Denuncia Digital y Apoyo: Desarrollar una plataforma en línea donde las personas puedan denunciar casos de discriminación de género de manera anónima si así lo desean. La plataforma también puede ofrecer recursos y apoyo legal, psicológico y laboral a las víctimas. Esto fomentará la denuncia de casos y proporcionará una red de apoyo integral.

Realidad Virtual para Empatía de Género: Crear experiencias de realidad virtual que permitan a las personas vivir situaciones cotidianas desde la perspectiva del género

opuesto. Esto puede aumentar la empatía y la comprensión, lo que a su vez puede reducir los prejuicios y estereotipos de género.

Aplicación de Educación en Equidad de Género: Diseñar una aplicación móvil interactiva que ofrezca educación sobre igualdad de género y empoderamiento. La aplicación puede incluir juegos, cuestionarios y videos educativos para todas las edades. También podría proporcionar información sobre los derechos de género y recursos disponibles en el Estado de México.

Incentivos para Empresas Inclusivas: Establece un sistema de reconocimiento y certificación para las empresas que demuestren un compromiso sólido con la equidad de género. Las empresas que implementen políticas y prácticas inclusivas podrían recibir beneficios fiscales, acceso a programas de capacitación y ser promocionadas como modelos a seguir en la comunidad empresarial.

Para prevenir la discriminación: Fiesta de Identidades, invitar a una fiesta temática donde cada persona elige un accesorio o un objeto que represente un interés, hobby o aspecto de su identidad que no esté relacionado con género. Puede ser desde una mascota de peluche hasta un instrumento musical. Durante la fiesta, todos comparten las historias detrás de sus elecciones, fomentando conexiones genuinas y demostrando que somos mucho más que nuestras apariencias externas, desafiando así cualquier forma de discriminación mientras celebramos nuestras pasiones únicas en un ambiente divertido y relajado.

Recuerda que la innovación requiere un enfoque creativo y un pensamiento audaz. Estas propuestas pueden ser puntos de partida para generar discusiones y diseñar soluciones específicas que aborden los desafíos de equidad de género y discriminación en el Estado de México de manera efectiva.

Fuentes:

García, M. (2021). Género y equidad en México: desafíos y perspectivas. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, 97-120.

López, A. (2022). Feminismo y diversidad: una mirada a las distintas corrientes en México. En Diálogos Feministas (pp. 45-60). Editorial Poder Femenino.

Secretaría de Desarrollo Social del Estado de México. (2020). Programa de Igualdad de Género y No Discriminación. Recuperado de <http://www.sedesem.edomex.gob.mx/>

Zambrano, C. (2019). Hombres y masculinidades en México: de la teoría a la acción. Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género, 25-42.

Ley para Prevenir, Atender, Combatir y Erradicar la Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas en el Estado de México

Reglamento del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado de México



GOBIERNO DEL
ESTADO DE
MÉXICO



ESTADO DE
MÉXICO
¡El poder de servir!

CONTRALORÍA
SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA

Tercer Lugar

Ensayo: **“Por un Ambiente Laboral Libre de Discriminación
con Igualdad de Género”**

Autora: **María Esthela Jiménez Olín**

Unidad de Planeación, Apoyo Jurídico e Igualdad de Género

ENSAYO

**“POR UN ÁMBITO LABORAL LIBRE DE
DISCRIMINACIÓN Y CON IGUALDAD DE
GÉNERO”**

Por: María Esthela Jiménez Olin.



INDICE

Contenido

INDICE	2
Definiciones de la igualdad de género y la no discriminación	3
Importancia de la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral	4
Barreras y desafíos	5
Acciones para promover la igualdad de género en el ámbito labora	6
Conclusión	7
BIBLIOGRAFIA	9

<<"Tengo un sueño, un solo sueño, seguir soñando. Soñar con la libertad, soñar con la justicia, soñar con la igualdad y ojalá ya no tuviera necesidad de soñarlas">>

- Martin Luther King Jr.

Para nadie es una sorpresa que México es uno de los principales países que sufre de discriminación así como violencia en razón de género, de hecho gracias a un estudio realizado a través de la **"Encuesta Nacional sobre Discriminación en México"** de 2010, se encontró que ***"(...) Nueve de cada diez mujeres, discapacitados, indígenas, homosexuales, adultos mayores y pertenecientes a minorías religiosas, opinan que padecen discriminación por su condición; una de cada tres personas pertenecientes a dichos grupos dice haber sido segregada, y han sido discriminadas en el ámbito laboral."*** ("La discriminación en México", 2011). Y aunque en las últimas décadas, se ha logrado un avance importante en favor de la igualdad de género y la no discriminación en diversos aspectos de nuestra sociedad, muchos otros como en el ámbito laboral sigue siendo un terreno donde persisten desigualdades y barreras que impiden que hombres y mujeres disfruten de las mismas oportunidades y trato justo. Este ensayo explorará la importancia y presencia de la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral, destacando los beneficios que aporta tanto a nivel individual como a la sociedad en su conjunto.

Definiciones de la igualdad de género y la no discriminación

Para la UNICEF la igualdad de género ***"(...) significa que mujeres, hombres, niñas y niños deban gozar, por igual, de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones."*** (Igualdad de género | UNICEF, 2019), mientras que para la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) ***"(...) El derecho a la no discriminación es una norma común en los principales tratados de derechos humanos, así como en las constituciones de los Estados; se le considera un derecho que va más allá de lo jurídico, cuya función es que todas las personas puedan gozar de todos sus derechos humanos en condiciones de igualdad, pues cada vez que un derecho se vulnera se acompaña de la violación de al menos otro"***

derecho humano.” (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018) Sin embargo, estos conceptos van mucho más allá del significado brindado por un sistema o una institución, inclusive del que nos brinda un diccionario, la igualdad de género es un ideal primordial, un grito desesperado que busca el trato equitativo entre ambos géneros, mismo que se ha buscado desde hace más de 200 años, el derecho a la no discriminación no se queda atrás, la lucha por defender tus orígenes y tus diferentes cualidades ante alguien que se cree superior sigue estando presente y a pesar de que se ha conseguido un avance considerable en la lucha contra estas ofensas seguimos en la búsqueda de una mejora para poder hacer que todas las personas se sientan seguras de desarrollarse en esta sociedad, muestra de ello son las organizaciones civiles mexicanas como “Fundación por ti mujer” que lucha por la igualdad de género, o “Racismo MX”, que lucha contra la discriminación racial en México.

Importancia de la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral

Ahora bien, como se comentaba al principio, se ha logrado un avance por erradicar estas malas prácticas en varios de los ámbitos sociales, sin embargo aún existe un espacio que no están del todo erradicados, y nos referimos al ámbito laboral, que es el principal tema de este ensayo, ¿Cómo y por qué debemos de erradicar estas prácticas en nuestro lugar de trabajo?...

La igualdad de género y la no discriminación son principios fundamentales que buscan asegurar el acceso equitativo a oportunidades, recursos y derechos para todas las personas, independientemente de su género, color de piel, origen étnico, orientación sexual, religión, etc.

El violentar estos derechos e ideales producen que surja en nosotros un sentimiento de insatisfacción, el no poder expresar lo que sientes y lo que tú crees como correcto hace que cada parte de ti no se sienta satisfecho o con una pertenencia en aquel lugar que te rechaza, el hecho de que se rechace de esta forma a una persona en el lugar de trabajo desencadena a su vez una serie de problemas que no solo afectan a los empleados, sino también a la productividad de una empresa que se supone ofrecía un lugar en donde sus colaboradores deberían de sentirse seguros y protegidos, es decir que no solo se trata de una satisfacción individual, sino que implica garantizar que

hombres y mujeres tengan igualdad de condiciones para acceder a empleos en los que se puedan desenvolverse sin el miedo de ser juzgados, de sufrir de una injusticia, con la satisfacción de que los méritos conseguidos se darán no por el color de su piel, su preferencia sexual o su género, sino por el esfuerzo y la perseverancia, que cada uno demuestre en cada actividad que desarrolle, con el hecho de recibir salarios justos, ascender en sus carreras y disfrutar de un ambiente laboral libre de discriminación y acoso.

La igualdad de género en el trabajo no solo se trata de un tema de ética o moral, sino que también conlleva beneficios económicos y sociales. Cuando se promueve la igualdad de género y se elimina la discriminación, se fomenta la diversidad y la inclusión, lo que a su vez genera una mayor productividad, innovación y rendimiento empresarial. Las empresas y organizaciones que valoran la igualdad de género también tienden a atraer y retener talento diverso, lo que contribuye a la construcción de equipos más creativos y efectivos. Dádonos una vez más el ejemplo claro del por qué es importante que estos aspectos estén presentes en el ámbito laboral.

Barreras y desafíos

Está claro que a pesar de los avances, persisten numerosas barreras y desafíos para lograr la igualdad de género en el ámbito laboral. Algunos de estos desafíos incluyen la brecha salarial de género, la falta de representación de mujeres en puestos directivos y de liderazgo, los estereotipos de género arraigados y la discriminación basada en el embarazo o la maternidad, esto define por qué en México solo el 45% de las mujeres en edad productiva se encuentran laborando, a comparación del 78% por parte de los hombres, de acuerdo a datos de la encuesta Nacional de Ocupación y Empleo realizada por el INEGI y la Secretaria Del Trabajo Y Previsión Social en 2018 (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2018). Ahora bien si tomamos en cuenta además las discriminaciones realizadas por otros aspectos como el origen étnico, color de piel, clase social, etc. Podemos darnos cuenta que realmente existe una actitud de desconocimiento e indiferencia que no permite que podamos desarrollarnos libremente en el ámbito laboral, el simple hecho de que los puestos de mayor jerarquía

en un lugar de trabajo sean ocupados mayormente por gente de piel blanca (26.5%) sobre las personas de piel morena clara y oscura (25.5% y 13.9% respectivamente), de acuerdo al estudio que realizó la organización Oxfam, apoyado del colegio de México (Oxfam, 2019); nos abre nuevamente los ojos para darnos cuenta que realmente existen barreras que no pueden o más bien no quieren hacerse visibles, es por ello que para poder avanzar como sociedad debemos de reconocer que existe un problema que no queremos tratar, pero que está ahí presente en nuestros lugares de trabajo y del cual somos partícipes todos los días; para de una vez por todas enfrentarnos a este mal.

Acciones para promover la igualdad de género en el ámbito laboral

Es fundamental que los gobiernos, las empresas y la sociedad en su conjunto trabajen juntos para abordar las desigualdades de género y las discriminaciones en el ámbito laboral. Sin embargo el primer paso como se dijo antes es reconocer e identificar que todos practicamos la desigualdad de género y la discriminación, identificar que se trata de un problema serio que debe dejar de ignorarse, porque tarde o temprano acabara por deteriorar nuestra sociedad, debemos de atacarlo de raíz hasta que podamos convivir en una sociedad libre y plena para todos, es por ello que podemos empezar por lo siguiente:

- ***Implementar leyes y políticas efectivas que promuevan la igualdad de género y prohíban la discriminación en el trabajo.***

Ya existen algunas leyes que buscan combatir estos actos de discriminación, sin embargo es pertinente que no solo se castigue al que genera la violencia, sino también que se castigue a todo aquel que la permite y no hace nada por detenerla.

- ***Fomentar la educación y la sensibilización sobre la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral, tanto en el sistema educativo como en las empresas.***

Esto puede incluir programas de formación y capacitación para empleados y empleadores sobre la importancia de la igualdad de género, los sesgos inconscientes y cómo promover un entorno laboral inclusivo. Obviamente que cada

uno de estos se realice de manera obligatoria, para que todo aquel que no lo implemente y de igual manera que no lo tome reciba una sanción.

- ***Establecer metas y objetivos claros en materia de igualdad de género en las organizaciones, así como implementar políticas de contratación y promoción basadas en el mérito y la equidad.***

Esto implica garantizar que los procesos de selección y promoción sean transparentes, estando libres de prejuicios y malos manejos.

- ***Establecer mecanismos de denuncia y protección contra el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo.***

Si bien es cierto que en algunos trabajos existen este tipo de sistemas, también es cierto que realmente no se le da la importancia requerida a la denuncia y no se le da el seguimiento necesario, es por ello que se debe de fortalecer este sistema ya que es fundamental que las empresas promuevan un entorno seguro y respetuoso para todos los empleados, y que se tomen medidas adecuadas ante cualquier forma de acoso o discriminación.

Conclusión

La igualdad de género y la no discriminación es un derecho humano que todo individuo existente debemos tener, en el ámbito laboral son fundamentales para construir sociedades justas y equitativas. Para lograrlo, es necesario que los gobiernos, las empresas y la sociedad en su conjunto se comprometan a implementar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y el trato justo para mujeres y hombres en el trabajo. Además de visibilizar el problema, como uno de los principales enemigos de la inclusión laboral, al hacerlo, no solo se beneficiarán los individuos, sino que también se fortalecerá el tejido social y se impulsará el desarrollo económico, mejorando la productividad de todos los colaboradores coexistiendo en un ámbito laboral pleno y sano. Porque una sociedad así, no solo puede existir en los sueños más distantes, sino que tenemos que volverla una realidad, no solo para nosotros, también para todos

aquellos que siguen nuestros pasos y que tarde o temprano tomaran nuestro lugar en el ámbito laboral, si eres mujer u hombre debemos olvidarnos de prejuicios y etiquetas, trabajemos juntos por un bien común, garantizando nuestra estadía en los lugares de trabajo, erradicar desde el acoso sexual hasta salarios igualitarios, teniendo las mismas oportunidades, tenemos que tomar acciones, levantarnos de nuestros asientos y unirnos hombro con hombro para construir una sociedad mejor, **por un ámbito laboral libre de discriminación y con igualdad de género para todas y todos.**

BIBLIOGRAFIA

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2018). *El Derecho A La No Discriminación*.
Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
<https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf>
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (2018, Diciembre 14). *Brecha salarial, una de las grandes barreras para la igualdad de género*. gob.mx.
<http://www.gob.mx/conavim/articulos/brecha-salarial-una-de-las-grandes-barreras-para-la-igualdad-de-genero?idiom=esForbes>
- *Igualdad de género | UNICEF*. (2019). <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>
- La discriminación en México. (2011). *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 8(21), 00–00.
- Oxfam. (2019, agosto 8). *Mientras más moreno seas, más difícil es tener un ascenso*. Nación321.
<https://www.nacion321.com/ciudadanos/mientras-mas-oscura-sea-tu-piel-mas-dificil-es-ascender-en-tu-trabajo>