

LA ACCIÓN DISCRIMINATORIA A FAVOR DE LAS MUJERES, DISCRIMINACIÓN, ¿SÍ O NO?

Ignacio Soto Sobreya y Silva¹



Hace de hablar como testamento, que a
menos palabras menos pleitos

BALTASAR GRACIÁN²

I. INTRODUCCIÓN

Como punto de partida: “*La discriminación positiva o Acción afirmativa*, corresponde a la aplicación de políticas o acciones encaminadas a favorecer ciertos grupos minoritarios o que históricamente hayan sufrido discriminación con el principal objetivo de buscar el equilibrio de sus condiciones de vida al general de la población”³; por poder citar un ejemplo: cuando se crean cuotas de género o identidad sexual en establecimientos educativos o puestos laborales.

Por principio de cuentas, de modo muy particular en lo que se refiere a “*la discriminación racial*”, este tipo de medidas no serían efectivas para mitigar la discriminación, en tanto que la negación generalizada del fenómeno en la región y el argumento según el cual la mayoría de latinoamericanos son mestizos, invisibiliza a los indígenas y negros pues no permiten identificar realmente a estos grupos, ni les permite definirse como tales, en estas

¹ Notario Público número 13 de la Ciudad de México.

² BALTASAR GRACIÁN Y MORALES (Belmonte de Gracián, Calatayud, Zaragoza, 8 de enero de 1601. Tarazona, Zaragoza, 6 de diciembre de 1658). Escritor español del Siglo de Oro que cultivó la prosa didáctica y filosófica

³ VELASCO, Juan Carlos, “Discriminación Positiva, diversidad cultural y justicia, Daimon”, *Revista de Filosofía*, n° 41, 2007. Cfr: <http://digital.csic.es/bitstream/10261/4745/1/%2BDiscriminaci3n%20positiva%2c%20diversidad%20cultural%20y%20justicia%20-%20Daimon%202007.pdf>

condiciones, se hace imposible utilizar mecanismos de acción afirmativa, pues si el objetivo de la política ni siquiera está plenamente identificado *si no es posible establecer quién es indígena o quién es negro pues no se ha dado la posibilidad de definirlos como tales* la medida resulta inocua.⁴

La principal desventaja de esta forma de discriminación es que, aunque busca la equidad, puede dar lugar a situaciones de injusticia con personas que no cumplan los requisitos, y esto también puede agravar la situación de segregación contra estos grupos, en la medida que generan sentimientos de inconformidad hacia los mismos por ser objeto de privilegios, el término discriminación positiva o acción afirmativa hace referencia a aquellas actuaciones dirigidas a reducir las prácticas discriminatorias en contra de sectores históricamente excluidos como personas desarraigadas en estado de vulnerabilidad o individuos con alguna discapacidad física.

II. ¿QUÉ SON LA DISCRIMINACIÓN POSITIVA Y LAS ACCIONES AFIRMATIVAS?

La discriminación positiva se traduce en leyes concretas pensadas para igualar las oportunidades de trabajo, voto y acceso a la educación de las minorías raciales, los grupos étnicos y las mujeres, es el resultado de años de movilizaciones y reivindicaciones de estos grupos discriminados por la sociedad, ejemplos de ello son; *las becas estudiantiles con cupos para ciertos grupos sociales, leyes de protección de la mujer en casos de violencia de género, políticas de admisión en escuelas y colegios que fomenten la diversidad, subsidios o exoneración de impuestos a sectores menos favorecidos, entre otras medidas*, en los Estados Unidos, el resultado de la discriminación positiva ha sido exitosa en relación a la equiparación progresiva de las mujeres y las personas de origen asiático en el mercado laboral, las formas actuales de discriminación, son mucho más sutiles que las tradicionales, están dirigidas a propender por una homogeneización dentro y entre grupos y a atacar, en consecuencia:

[...] a los miembros de los mismos que se niegan a asimilar los estándares dominantes, correspondería a afirmarse que se produce un sesgo hacia la asimilación en el que se protege únicamente aquellos rasgos inherentes a la persona (*el*

⁴ KENJI YOSHINO, *The Pressure to Cover*, publicado originalmente en *The New York Times*, el 15 de enero de 2006. Cfr: <http://www.nytimes.com/2006/01/15/magazine/the-pressure-to-cover.html>, consultado el 22 de junio de 2018, 13.00.

color de la piel, el género, etc.), pero no los elementos *accesorios*, que pueden ser alterados, pero que constituyen para éstos parte de su identidad.⁵

La principal crítica se refiere a que esto favorecería injustamente a grupos de personas basándose en cuestiones que son ajenas a sus méritos y habilidades, las acciones afirmativas no servirían para eliminar esta forma de discriminación pues únicamente hace distinciones a partir de elementos inherentes a la persona y no brinda ninguna protección para efectos de conservar rasgos *prescindibles*, que es el *derecho/principio/valor* que se protege mediante una *acción afirmativa*, sino que defiende una aproximación a partir de la libertad de que deben tener todas las personas para gozar de los mismos derechos, si así lo desean.

Imprescindiblemente, se ha podido encontrar un asidero legal de primera mano en el ordenamiento legal correspondiente a la propia *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 1, párrafo 4*, en donde se pone de manifiesto que:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.⁶

En ese orden de ideas, otro ordenamiento legal que también contempla un criterio amplio sobre este punto, se encuentra consagrado en la *Convención Americana sobre Derechos Humanos* (Pacto de San José), llevada a cabo en San José, Costa Rica, del 7 al 22 de noviembre de 1969, en su Artículo 1, que a la letra dice:

Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, mientras que en el párrafo 2, considera que: Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano, mientras que en su

⁵ DULITZKI, Ariel, "A Region in Denial: Racial Discrimination and Racism in Latin America, Beyond Law", en DZIDZIWNYO, Anani y OBOLER, Suzanne, *Neither Enemies nor Friends, Latinos, Blacks, Afro-Latinos*, New York, Palgrave Macmillan Press, 2005, pp. 85-108.

⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 1, párrafo 4, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf, consultado el día 22 de junio de 2018, 11:20 am.

Artículo 24, habla sobre la igualdad ante la ley, y comenta que: Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.⁷

La aplicación de políticas dirigidas a beneficiar a un determinado grupo en desventaja social y económica es lo que se define como *Acción Afirmativa*, para unos es una *discriminación en positivo*, para otros un *privilegio*, y para la mayoría de los humanistas, *una oportunidad para reducir brechas de inequidad, especialmente en género*, los programas de acción afirmativa pretenden brindar un trato preferencial en el acceso a la sociedad económicamente activa o en la distribución de ciertos recursos, servicios o bienes, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de grupos y sectores históricamente excluidos, para compensarlos por los prejuicios o la discriminación de la que fueron o son víctimas.

El Programa para el Desarrollo de la Mujer Empresaria de la Cámara de Comercio de Costa Rica, PDME, trabaja en la implementación voluntaria de un Plan de Acción Afirmativa, el primero en Centroamérica impulsado por una asociación empresarial, que tiene el objetivo de aumentar la representación de la mujer en altos puestos gerenciales, a través de mecanismos de selección expresamente encaminados a estos propósitos, bajo el lineamiento general de que en igualdad de educación, experiencia y habilidades, se opte por la mujer cuando exista un puesto de supervisor, gerente, miembro de Junta Directiva o Presidente de una empresa u organización, es que se propicia una selección *no sesgada* que evite la discriminación, operando como un mecanismo de compensación a favor de este grupo, algunas personas, grupos, e incluso mujeres consideran que las féminas han avanzado vertiginosamente en el acceso al mercado laboral y utilizan como argumento las estadísticas de empleo que evidencian que en la mayoría de las sociedades de occidente, incluyendo el continente Americano, en promedio un 43% de los puestos del trabajo son ocupados por éstas. Sin embargo, también las estadísticas muestran que apenas un 3% de Presidentes de empresas y de juntas directivas son mujeres y aproximadamente un 36% se desempeñan en puestos gerenciales. Además, en comparación con los hombres, se les pagan entre un 7% a un 16% menos a las mujeres, en la misma posición, con igualdad o superior educación, dominio de idiomas y destrezas. Esta desigualdad no se limita únicamente al salario básico, sino también a diversos beneficios laborales, pagos no salariales y bonos, entre otros.

⁷ Convención Americana sobre Derechos Humanos, San José de Costa Rica, consultado en https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm, el día 22 de junio de 2018, 11:21 am.

Las acciones afirmativas han sido aclamadas por feministas y defensores de los derechos humanos y también criticada por diferentes grupos que consideran que la forma de llegar la mujer a puestos de liderazgo es trabajando duro, demostrando capacidad y competitividad, y no brindándoles privilegios, que se convierten en un discrimen hacia el hombre, este argumento sería acertado y justo, si no existieran estereotipos negativos de la mujer, responsable en muchas ocasiones de opacar su capacidad, inteligencia y competitividad.

Es precisamente la eliminación de factores discriminatorios de género adscritos a la mujer que poco o nada tienen que ver con el desempeño profesional de éstas, como estar casadas, tener esposo e hijos, ser madres solteras, quedar embarazadas, ser el *sexo débil*, complicadas y lloronas, los factores subjetivos que pretenden eliminar los planes de acción afirmativa para que la competencia de la mujer ante el hombre, especialmente en puestos de alto mando, se rijan por factores objetivos para combatir la segregación horizontal y vertical que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, si la mayoría de los Presidentes y Gerentes Generales de empresas son hombres, al igual que los administradores de las riquezas, y estos son los que seleccionan a sus sucesores, gerentes, directores y miembros de juntas directivas, entonces es necesario e imperativo convencerlos a ellos de unirse a la lucha por la equidad de género, no por razones meramente altruistas, de responsabilidad social e igualdad de oportunidades para el equilibrio estructural con justicia social, sino también por las ventajas competitivas de compartir el liderazgo con la persona adecuada, indistintamente de su género, en una competencia dentro de la libre empresa, no tiene sentido, es anacrónico y obtuso descalificar a una persona para un puesto con iguales o mayores capacidades que la otra, por el hecho de ser mujer, al descalificarse por razones de género, la empresa y la sociedad se estarían perdiendo de un liderazgo complementario en un mundo globalizado y altamente competitivo que requiere a los mejores recursos y talentos para triunfar, el apoyo voluntario y sin imposiciones de los líderes empresariales hacia los planes de acción afirmativa es vertebral para gestionar de forma positiva la competitividad que introduce la variable de género, enseñémosle a ellos *con razón y corazón* que hay grandes mujeres que pueden emerger en las empresas con la implementación del principio de igualdad en la gestión de los recursos humanos, que supone un planteamiento integral en la gestión del cambio, asumiendo responsabilidades, identificando objetivos y planeando actuaciones dirigidas a brindar oportunidades libre de prejuicios y estereotipos.

III. LA JURISPRUDENCIA AL RESPECTO

La discriminación positiva o acción afirmativa es el término dado a una política social dirigida a mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos, supone acciones, que a diferencia de la discriminación o discriminación negativa, buscan que un determinado grupo social, étnico o minoritario que históricamente haya sufrido discriminación a causa de injusticias sociales, reciba un trato preferencial en el acceso y distribución de ciertos recursos o servicios así como acceso a determinados bienes, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos. Es considerada una forma de compensarlos por los prejuicios o la discriminación de la que fueron víctimas en el pasado, proporcionándoles la oportunidad efectiva de equiparar su situación de mayor desventaja social, el concepto nace en los Estados Unidos como consecuencia de las reivindicaciones de las minorías negras contra la segregación que sufrían. En los años sesenta las políticas de igualdad trascendieron la esfera de lo racial para incluir consideraciones de sexo, religión y origen racial. Con el tiempo acabaron dando cobertura a factores de edad, orientación sexual o discapacidad.

Se ha desarrollado en la Unión Europea con una amplia Base legal de la Acción positiva que avala su desarrollo práctico e instrumental en el concepto de justicia aplicada, y en base a ello, tenemos un gran número de ejemplos sobre la aplicación de la discriminación positiva, por diferentes motivos: la Europa de distintas velocidades significa precisamente dar un tratamiento desigual a realidades colectivas desiguales, la discriminación positiva como vía para integrar las minorías lingüísticas en un marco de cooficialidad en España, la reserva de un % de puestos de trabajo en el sector público para personas con discapacidades, las bonificaciones empresariales por determinadas contrataciones a grupos más desfavorecidos, etc.

En México existe jurisprudencia al respecto, en el 2015, se resolvieron un par de amparos, en los que se juzgan, a las acciones afirmativas a favor de las mujeres, como forma de no discriminación, al proteger sus derechos políticos electorales como ciudadano, y el otro de la adopción de la medida como forma temporal a fin de brindar protección a la igualdad y la inclusión de género⁸, la consideración del pleno se estableció en base a que no se considerarán discriminatorias estas medidas, siempre que sean razonables,

⁸ Juicios de amparo promovidos para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano. SUP-JDC-1080/2013 por: Felipe Bernardo Quintanar González y otros. Autoridad responsable: Consejo General del Instituto Federal Electoral. 21 de octubre de 2013. Resueltos el 25 de marzo del 2015.

proporcionales y objetivas, y una vez alcanzado el fin para el cual fueron implementadas cesarán. Es por ello que las medidas temporales a favor de las mujeres, encaminadas a promover la igualdad con los hombres, no son discriminatorias, ya que al establecer un trato diferenciado entre géneros con el objeto de revertir la desigualdad existente, compensan los derechos del grupo de población en desventaja, al limitar los del aventajado.⁹

La Acción Afirmativa en cuanto a medidas para ubicar y manejar las injusticias estructurales y las ilicitudes sustentadas en situaciones racistas y discriminatorias deben generarse a través de planes y programas del Estado destinados a extirpar estas nefastas prácticas sociales, no es posible hablar de libertad, de igualdad y solidaridad si no se asume la necesidad sentida de enfrentar y resolver los temas de discriminación e inequidad tan frecuentes en nuestra sociedad. De allí que toda actividad gubernamental o no, conducente a evitar o remediar las añejas conductas discriminatorias aún existentes, y de plantear mecanismos que permitan prevenir políticas que en alguna medida atenten contra la igualdad de derechos y garantías, merece el apoyo decidido de todo el conglomerado ecuatoriano, empero, la no discriminación y las diligencias de las acciones afirmativas deben ser sostenidas en el marco, en la adecuada perspectiva y en el celo justiciero de la legislación internacional, para que no entren en contradicción nociva, para ello es imprescindible tener los elementos legales en referencia a lo que realmente es vital y sustantivo, en otras palabras, que las acciones afirmativas se construyen para remediar mejor, enmendar y superar:

- A. Injusticias históricas.
- B. La discriminación social y racial estructural.
- C. La ineficacia e ineficiencia de la justicia.

D. La omisión de las reivindicaciones económicas, sociales y culturales de pueblos y nacionalidades. Pero también la proyección de roles modélicos que entreguen los estímulos y móviles para reales y posibles que borren aquellos estereotipos y prejuicios que descaradamente atentan contra los grupos minoritarios, tales como pereza, vicios, patologías sociales, etc., que inclusive sirven como telón de fondo a series de TV y radio.

En palabras del sociólogo Boaventura de Sousa Santos: “Tenemos derecho a ser iguales cada vez que la diferencia nos interioriza, tenemos derecho a ser diferentes cuando la igualdad nos des caracteriza.”¹⁰

⁹ Tesis P.III/2015, *Gaceta de jurisprudencia y Tesis en materia electoral*, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Quinta Época, Año 8, Número 16, 2015, pp. 12 y 13.

¹⁰ Cfre: <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/1/algunas-connotaciones-sobre-la-accion-afirmativa>, consultado el 22 de junio de 2018,13:02.

En relación a lo anterior, es posible también apuntalar que, no se considerarán conductas discriminatorias las siguientes: Las acciones legislativas, educativas o de políticas públicas positivas o compensatorias que sin afectar derechos de terceros establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades; como se advierte, en el orden jurídico mexicano existen normas de orden público y de interés general que disponen que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas; que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que basada entre otras cuestiones, en el sexo, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas; sin embargo, que no se considerará como conducta discriminatoria las acciones que, sin afectar derechos de terceros, establezcan *tratos diferenciados* con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades.¹¹

El argumento del bien social sostiene que la sociedad se enriquecerá con el progreso de las mujeres, esta justificación se encuentra socavada por el hecho de que las feministas generalmente conceden que ellas respaldarían la política incluso si la misma disminuyese el bienestar general de la sociedad, lo cual la misma ciertamente hace, el efecto secundario más siniestro de la acción afirmativa puede ser que la misma fomenta el mismo mal que ella pretende curar: el prejuicio en contra de las mujeres.

En marcada correlación, la CEDAW (*Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*) como punto de partida aporta en su artículo, que la expresión, *discriminación contra la mujer*, denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera, por lo que en el Artículo 4 párrafo I, argumenta que: La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer *no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención*, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato, mien-

¹¹ Tesis 1238/2013, *Gaceta de jurisprudencia y Tesis en materia electoral*, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Quinta Época. Año 6, Número 13, 2013, pp. 16-17.

tras que en su párrafo II, expone que: La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

Del transcrito artículo 4, párrafo 1, de la CEDAW, se observa que no se considerará *discriminación*, en la forma en que lo define dicho instrumento internacional, la adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, lo cual no entrañará el mantenimiento de normas desiguales o separadas; y que estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato lo cual ha podido generar que un amparo haya podido ser resuelto bajo estos criterios dentro de la legislación nacional.¹²

Al generarse la Ley General para la Igualdad entre hombres y mujeres, se tiene por sentado que, el objeto general de la propia ley, es el de regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y 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. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional, atendiendo a los principios de igualdad contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Lo anterior se rige bajo los principios de la igualdad, la no discriminación, y la equidad; que los derechos que se establecen en dicho ordenamiento aplican, entre otros sujetos, a las mujeres, cuando se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad; y que las acciones afirmativas son el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres.

Ahora bien, un caso que particularmente se ha dado en nuestro sistema jurídico, como medidas de *acciones afirmativas*, son las llamadas *cuotas de género*, es decir, la asignación de un porcentaje determinado de los espacios en disputa en el ámbito laboral, académico, político, entre otros, para incrementar de manera inmediata la participación de las mujeres.

Muchas escuelas y universidades que han establecido *sistemas de cuotas* para asegurar que cierto porcentaje de su alumnado esté integrado por estudiantes de minorías raciales, un *sistema de cuotas* no es lo mismo que Ac-

¹² Recurso de reconsideración. SUP-REC-936/2014 y acumulados. Recurrentes: Coalición “*Todos Somos Coahuila*” y otros. Autoridad responsable: Sala Regional correspondiente a la Segunda Circunscripción Plurinominal, con sede en Monterrey, Nuevo León. 23 de diciembre de 2014.

ción Afirmativa, la Acción Afirmativa más bien pone una serie de normas para aquellas escuelas que establezcan un sistema de cuotas, para asegurar que se ajusten a las leyes, de acuerdo a las leyes actuales de Acción Afirmativa, las escuelas que adopten un sistema de ingreso basado en raza u otro tipo de categorización étnica deben seguir el *escrutinio estricto de la ley*, es decir, nada queda abierto a interpretaciones, sino que una corte debe analizar cada caso y verificar que se cumplan las normas al pie de la letra, cuando la raza del postulante se usa como factor en los procesos de admisión, la escuela tiene el deber legal de demostrar que dicha práctica obedece estrictamente a los fines de Acción Afirmativa y dejar claro que el uso de alternativas neutrales en términos de raza no ayudaría a cumplir aquellos fines.

IV. ¿DISCRIMINACIÓN, SÍ O NO?

La *Acción Afirmativa* también suele ser definida como una serie de políticas o programas que buscan reparar o compensar por discriminaciones del pasado contra grupos minoritarios en el caso de los estados Unidos, (*hispanos y afroamericanos, por lo general*) mediante medidas activas para asegurar igualdad de oportunidades en educación y empleo, *el primer ejemplo de Acción Afirmativa en los Estados Unidos*, se dio con la histórica *Orden Ejecutiva 10925*, dada por el presidente *John F. Kennedy*, la cual hacía requisito para los contratistas del gobierno el *tomar acción ejecutiva para asegurar que los empleados sean tratados sin distinciones de raza, credo, color o nacionalidad*. Un marcado caso de amplia discusión, sin duda fue el de ciudadanos estadounidenses de origen japonés, en campos de concentración, en ésta sentencia se habló por primera vez, de las categorías sospechosas según se tomaba en el origen racial de los ciudadanos, sin embargo, las Cortes Estadounidenses resolvieron que era constitucional la medida, si estaba en juego el interés primordial de la defensa de la seguridad de los Estados Unidos, cuando este se encontraba en guerra con Japón.¹³

Otro marcado caso sin duda alguna fue el de una organización judía, que demandó la reorganización de los distritos electorales con el fin de favorecer el voto negro, que divide una comunidad de judíos y se decide a favor de mantener la validez del acto, en cuanto a que si existía una motivación racial afirmativa y benigna.¹⁴

A efecto de cubrir sus cuotas, los empleadores deben contratar a mujeres no calificadas, promover a las mujeres demasiado rápidamente, o trans-

¹³ *Korematsu v. United States*, 323 U.S. 214 (1944).

¹⁴ *United Jewish Organizations v. Carey*, 430 U.S. 144 (1977).

ferirlas inapropiadamente a otros departamentos, cuando estas mujeres fracasan, ello parece ser una confirmación de su insuficiencia, recíprocamente, cuando las mujeres competentes tienen éxito por sí mismas, el mismo es asignado a que ellas fueron mimadas por políticas preferenciales.

Tal es el caso en los Estados Unidos, donde un estudiante demanda las políticas de ingreso de la Universidad de California, donde se establece un sistema de cuotas para estudiantes de las minorías, amparado por la ley de los Derechos Civiles de 1964, que lo priva del ingreso a la Facultad de Medicina.¹⁵

Como ya se expuso con antelación, el argumento en cuanto al *bien social* sostiene que la sociedad se enriquecerá con el progreso de las mujeres, esta justificación se encuentra socavada por el hecho de que las feministas generalmente conceden que ellas respaldarían la política incluso si la misma disminuyese el bienestar general de la sociedad, lo cual la misma ciertamente hace, el efecto secundario más siniestro de la acción afirmativa puede ser que la misma fomenta el mismo mal que ella pretende curar, *el prejuicio en contra de las mujeres*.

La Acción Afirmativa en cuanto a medidas para ubicar y manejar las injusticias estructurales y las ilicitudes sustentadas en situaciones racistas y discriminatorias deben generarse a través de planes y programas del Estado destinados a extirpar estas nefastas prácticas sociales, no es posible hablar de libertad, de igualdad y solidaridad si no se asume la necesidad sentida de enfrentar y resolver los temas de discriminación e inequidad tan frecuentes en nuestra sociedad.

La búsqueda de medidas deliberadas para elevar la representación política de las mujeres es respuesta al lento o casi nulo crecimiento de la presencia de estas en los parlamentos pese a la elevación de sus niveles educativos, su ingreso al mercado de trabajo y su filiación creciente en los partidos políticos. Frente a esta situación, las organizaciones de mujeres, especialmente de mujeres políticas en alianzas interpartidarias, exigen la implementación de mecanismos de afirmación positiva para contrarrestar los obstáculos formales o informales que dificultan su nominación en las listas electorales o en los cargos designados.

Los avances en la participación y toma de decisiones de las mujeres en los distintos ámbitos como el político, económico y social, fueron en gran medida resultados de luchas y demandas específicas de aquellas, vinculadas a la adopción de medidas de acción positiva a través de sistemas electorales proporcionales y acciones afirmativas.

¹⁵ Regents of Univ. of California v. Bakke, 438 U.S. 265 (1978).

Las *Acciones afirmativas*, pueden entenderse como aquellas medidas correctivas tendientes a aumentar la participación de las mujeres en la actividad electoral, es decir, para eliminar la discriminación existente, remediar la pasada y prevenir la futura, cuyo propósito es asegurar que tanto las mujeres como los hombres tengan igualdad de oportunidades para competir por cualquier puesto de toma de decisiones o de ejercicio del poder.

Como ya se dijo en un principio, la principal desventaja de esta forma de discriminación es que aunque busca la equidad puede dar lugar a situaciones de injusticia con personas que no cumplan los requisitos, y esto también puede agravar la situación de segregación contra estos grupos, en la medida que generan sentimientos de inconformidad hacia los mismos por ser objeto de privilegios, el término discriminación positiva o acción afirmativa hace referencia a aquellas actuaciones dirigidas a reducir las prácticas discriminatorias en contra de sectores históricamente excluidos como personas desarraigadas en estado de vulnerabilidad o individuos con alguna discapacidad física, el resultado de la discriminación positiva ha sido exitoso en relación a la equiparación progresiva de las mujeres y las personas de origen asiático en el mercado laboral.

Pese a que las acciones afirmativas en pro de la mujer, corresponden a una aparente discriminación, muy dentro de sí, buscan la equidad puede dar lugar a situaciones de injusticia con personas que no cumplan los requisitos, y esto también puede agravar la situación de segregación contra estos grupos, en la medida que generan sentimientos de inconformidad hacia los mismos por ser objeto de marcadas canonjías, que como ya se expuso con antelación, no corresponden a discriminación.

V. CONCLUSIONES

Primera: La discriminación positiva o Acción afirmativa, corresponde a la aplicación de políticas o acciones encaminadas a favorecer ciertos grupos minoritarios o que históricamente hayan sufrido discriminación con el principal objetivo de buscar el equilibrio de sus condiciones de vida al general de la población.

Segunda: El término discriminación positiva o acción afirmativa hace referencia a aquellas actuaciones dirigidas a reducir las prácticas discriminatorias en contra de sectores históricamente excluidos como personas desarraigadas en estado de vulnerabilidad o individuos con alguna discapacidad física.

Tercera: La discriminación positiva se traduce en leyes concretas pensadas para igualar las oportunidades de trabajo, voto y acceso a la educación de las minorías raciales, los grupos étnicos y las mujeres.

Cuarta: La aplicación de políticas dirigidas a beneficiar a un determinado grupo en desventaja social y económica es lo que se define como Acción Afirmativa, para unos es una discriminación en positivo, para otros un privilegio, y para la mayoría de los humanistas, una oportunidad para reducir brechas de inequidad, especialmente en género.

Quinta: Para eliminar la discriminación existente, remediar la pasada y prevenir la futura, cuyo propósito es asegurar que tanto las mujeres como los hombres tengan igualdad de oportunidades para competir.

Sexta: Las acciones afirmativas en pro de la mujer, corresponden a una aparente discriminación, muy dentro de sí, buscan la equidad, y no corresponde a discriminación alguna.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- DULITZKI, Ariel, "A Region in Denial: Racial Discrimination and Racism in Latin America, Beyond Law", en DZIDZIWNYO, Anani y OBOLER, Suzanne, *Neither Enemies nor Friends, Latinos, Blacks, Afro-Latinos*, New York, Palgrave Macmillan Press, 2005.
- EZQUIAGA GANUZAS, Francisco Javier, *La argumentación en la justicia constitucional y otros problemas de aplicación del derecho*, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, México, 2006.
- KENJI, Yoshino, "The ressure to Cover" publicado originalmente en *The New York Times*, el 15 de enero de 2006.
- TOULMIN, Stephen, *The uses of argument*, Cambridge University Press, U.K, 2003.
- VELASCO, Juan Carlos, "Discriminación Positiva, diversidad cultural y justicia, Daimon", *Revista de Filosofía*, n° 41, 2007.

Páginas web consultadas

- www.scjn.gob.mx.
www.portal.te.gob.mx.
www. http://www.dof.gob.mx.
www.eltelegrafo.com.ec.
www.nytimes.com.
www.supreme.justia.com.